CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT DU 27 NOVEMBRE 2007

IDCC 2691 **Brochure 3351**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 06/07/2025

Enseignement privé indépendant

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007 5
Titre Ier : Cadre juridique de la convention 5
Titre II : Relations collectives 6
Titre III : Contrat de travail 11
Titre IV : Durée et organisation du temps de travail 16
Titre V : Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés 28
Titre VI : Classifications professionnelles 31
Titre VII : Rémunération du travail 40
Titre VIII : Prévoyance 42
Titre IX : Formation professionnelle 47
Titre X : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 50
Titre XI : Accueil de salarié e s handicapé e s dans les entreprises de l'enseignement privé à distance 54
Titre XII : Dispositions diverses 55
Annexes 55
Textes Attachés 63
Annexe Convention collective de l'enseignement privé à distance (ex-IDCC 2101) (Avenant n° 34 du 19 octobre 2016) 63
Adhésion par lettre du 15 septembre 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention 96
Adhésion par lettre du 4 février 2008 de la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière à la convention collective nationale 96
Avenant n° 2 du 15 octobre 2008 relatif à la clause de migration (prévoyance) 96
Avenant n° 3 du 15 octobre 2008 portant modification d'articles de la convention collective 96
Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles 97
Avenant n° 6 du 9 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 98
Avenant n° 6 du 9 décembre 2009 portant modification du titre VIII relatif à la prévoyance 99
Avenant n° 7 du 10 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors 100
Avenant n° 9 du 14 décembre 2010 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité 102
Avenant n° 10 du 16 mars 2011 relatif à la prévoyance 102
Adhésion par lettre du 9 mai 2011 de la FNEP à la convention 104
Avenant n° 12 du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle 104
Avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle 104
Avenant n° 14 du 11 avril 2012 à la convention et à l'annexe II-A 106
Avenant n° 17 du 10 mai 2012 relatif à la formation professionnelle 106
Avenant n° 18 du 20 juin 2012 relatif à la prévoyance 107
Avenant n° 20 du 13 février 2013 relatif à la prévoyance 107
Avenant n° 21 du 19 juin 2013 portant modification d'articles de la convention 107
Avenant du 11 juillet 2013 portant modification d'articles de la convention 115
Avenant n° 23 du 15 janvier 2014 relatif à la prévoyance 115
Accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel 116
Avenant n° 24 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant » 121
Avenant n° 25 du 23 juin 2014 relatif à la modification d'articles de la convention 122
Avenant n° 26 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 4.4.1 de la convention collective 124
Avenant n° 27 du 23 juin 2014 relatif à la modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective 124
Avenant n° 28 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle 124
Accord du 25 juin 2015 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi 126
Accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération 127
Avenant n° 29 du 24 novembre 2015 relatif à la modification du nom de la convention 131
Avenant n° 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 132
Accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres 135
Avenant n° 32 du 12 janvier 2016 modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation 136
Avenant n° 33 du 16 février 2016 à l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération 137
Avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé 138
Accord du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et de l'enseignement privé à distance 139
Avenant n° 36 du 7 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle 140
Avenant n° 1 du 11 janvier 2017 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle

obligatoire 2017 et aux salaires ... 142
Avenant n° 1 du 5 avril 2017 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres ... 142
Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé ... 143
Avenant n° 37 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective, relatif aux personnels enseignants ... 152
Avenant n° 2 du 5 février 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres ... 153
Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 ... 153
Avenant n° 41 du 7 mars 2018 portant modifications du financement du paritarisme ... 155
Avenant n° 42 du 4 octobre 2018 relatif aux modifications prises en application de l'accord de fusion interbranche du 19 octobre 2016 ... 156
Avenant n° 44 du 28 novembre 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective ... 172
Avenant n° 43 du 17 décembre 2018 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) ... 173
Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019 ... 175
Avenant n° 3 du 25 février 2019 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre ... 178
Avenant n° 1 du 27 septembre 2019 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 ... 178
Avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle ... 182
Accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) ... 183
Avenant n° 4 du 5 mai 2020 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre ... 186
Avenant n° 49 du 5 mai 2020 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2020 ... 186
Avenant n° 51 du 18 septembre 2020 relatif à la modification de l'article 6.2.1 de la convention collective ... 189
Avenant n° 1 du 5 octobre 2020 à l'annexe de l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance « Pro-A » ... 189
Avenant n° 1 du 19 octobre 2020 à l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée de travail à temps partiel ... 192
Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) ... 192
Avenant n° 50 du 11 décembre 2020 relatif à la modification du titre IX de la convention collective (formation professionnelle) ... 195
Avenant n° 5 du 21 janvier 2021 à l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre ... 199
Avenant n° 2 du 5 février 2021 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 (crise sanitaire de la « Covid-19 » et diverses mesures) ... 200
Avenant n° 52 du 5 février 2021 relatif à la modification du titre VIII « Prévoyance » de la convention collective ... 200
Avenant n° 53 du 1er juin 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire ... 201
Avenant n° 55 du 17 septembre 2021 relatif à la modification de l'article 7.1.2 ... 204
Avenant n° 6 du 15 décembre 2021 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre ... 205
Avenant n° 2 du 6 avril 2022 à l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) portant mise à jour du tableau de l'annexe ... 205
Avenant n° 7 du 23 juin 2022 à l'accord du 12 janvier 2016 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre ... 207
Avenant n° 58 du 26 septembre 2022 relatif à la contribution conventionnelle supplémentaire (annexe IV) ... 207
Avenant n° 3 du 15 décembre 2022 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 ... 208
Avenant n° 59 du 25 janvier 2023 relatif à la modification du titre VIII « Prévoyance » ... 209
Accord du 27 novembre 2023 relatif au régime professionnel de santé 2024-2028 ... 210
Avenant n° 61 du 24 mai 2024 relatif à la négociation annuelle obligatoire ... 218
Avenant n° 62 du 28 juin 2024 relatif à la modification de la convention collective (annexe IV « Contribution supplémentaire conventionnelle ») ... 220
Avenant n° 63 du 16 décembre 2024 relatif à la prévoyance (modification de l'article 8.1.4.a) ... 221
Avenant n° 64 du 16 décembre 2024 relatif à la prévoyance (modification de l'article 8.2.4.b) ... 222
Avenant n° 66 du 24 janvier 2025 relatif au financement des commissions paritaires et de l'observatoire paritaire de la négociation collective (modification de l'article 2.3.7) ... 222
Avenant n° 65 du 28 avril 2025 relatif à la prévoyance (modification de l'article 8.2.2.c) ... 223
Textes Salaires ... 225
Avenant « Salaires » n° 1 du 15 octobre 2008 ... 225
Avenant « Salaires » n° 8 du 13 avril 2010 ... 226

Avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011 227
Avenant « Salaires » n° 19 du 16 octobre 2012 228
Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014 228
Avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015 230
Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 232
Avenant n° 2 du 7 mars 2018 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires 233
Avenant n° 56 du 15 décembre 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO) 234
Avenant n° 57 du 23 juin 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire 237
Avenant n° 60 du 12 mai 2023 relatif à la négociation annuelle obligatoire 239
Textes parus au JORF 243
Arrêté du 29 mai 2019 243
Arrêté du 24 juillet 2019 243
Arrêté du 3 décembre 2019 244
Arrêté du 23 décembre 2019 244
Arrêté du 25 janvier 2021 244
Arrêté du 5 février 2021 245
Arrêté du 10 février 2021 245
Arrêté du 5 février 2021 246
Arrêté du 2 juillet 2021 246
Arrêté du 2 juillet 2021 246
Arrêté du 3 janvier 2022 247

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT DU 27 NOVEMBRE 2007

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française de l'enseignement privé (FEP) ; Fédération nalaionte de l'enseignement privé laïque (FNEPL).
Syndicats signataires	Syndicat naiotanl de l'enseignement privé laïque (SNEPL) CTFC ; Syndicat nanitoal des pnrlnesoes de l'enseignement et de la frmioaotn privés (SNPEFP) CGT ; Fédération de la fmtiraoon et l'enseignement privés (FEP) CDFT ; Syndicat ntaianol de l'enseignement privé (SYNEP) CFE-CGC ; FNEC-FP FO.
Organisations adhérentes signataires	La fédération nolaintae de l'enseignement, de la cuurlte et de la fitromaon peslolnoifesrne Focre ouvrière, 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Mutionrel Cedex, par lttree du 4 février 2008 (BO n°2008-12). Le sincydat nntaoial de l'enseignement privé, SNYEP CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris, par lrttee du 15 sbetpreme 2008 (BO n°2008-40). La fédération nilnaotae de l'enseignement privé (FNEP), 24, rue d'Aumale, 75009 Paris, par ltetre du 9 mai 2011 (BO n°2011-38)

Titre Ier : Cadre juridique de la convention

Article 1.1 - Champ d'application et annexe
En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

1.1.1. Cmhap d'application(1)

Entrent dnas le cahmp d'application de la présente ciooenvntn cletclvioe tuos les établissements d'enseignement privé situés sur les départements et régions du ttoirreire national, dnas les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer et répondant aux définitions des alirctes 1.1.1.1 à 1.1.1.3.

1.1.1.1. Relèvent de la présente covoenintn :
a) Les établissements d'enseignement privé du pmireer et du soecnd degré rleveant de la loi du 30 octrobe 1886 et du 15 mras 1850 (dite loi Falloux) qui ne snot pas liés à l'Etat par cnartot cncolu dnas le crade de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, ansii que lreus départements de foartimon pnenrslsofieloe dnas la mrseue où ctete dernière activité est mniiartoire ;
b) Les établissements d'enseignement privé qui relèvent de la loi du 25 jeliult 1919 (dite loi Astier), rirpsee au ttrie IV du cdoe de l'enseignement technique, et qui ne snot pas liés à l'Etat par crnaott clcnou dnas le cdrae de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y copirms lures départements de fmaiotron pslrosneolnefie dnas la mursee où cttee dernière activité est mrriationie ;
c) Les établissements d'enseignement privé supérieur général, pnosefrsoeinl ou sitfnqeciiue raeelvnt nonaetmmt de la loi du 12 jelulit 1875 ou de la loi du 25 julilet 1919, y cpimors lerus départements de ftaomroin pnsiersoenlofle dnas la meusre où cette dernière activité est miioirntare ;
d) Les établissements d'enseignement reavlnet du doirt privé et créés à l'initiative des cebamhrs de cmrcmoee et d'industrie, des cmbrheas d'agriculture et des cabmrhes des métiers et metntat en ?uvre des eenemitsngnes rlveenat des lios ci-dessus ;
e) Les établissements d'enseignement privé à dtiacnse rleevant de la loi n° 71-556 du 12 jiulelt 1971.

1.1.1.2. ? Les établissements d'enseignement privé visés par la présente cetoivonnn relèvent nmatemont des ceods NAF siuatvns : 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. Snot eulxcs de la présente cneovitnon :
a) Les oragismnes de ftroaoimn rneelvat de la loi du 16 jileult 1971 ;
b) Les établissements d'enseignement tiucnehqe rnevlaet d'une covotneinn ccevtolile nliaaonte de brhacne coontrapmt des diinssoitops spécifiques au psnerneol d'enseignement à la dtae d'extension de la présente cvetnnioon ;
c) Les établissements d'enseignement général rlevnaet d'une civneotonn ciotclvele ntiaolnae de bachrne à la dtae d'extension de la présente cnntvoeion ;
d) Les établissements relneavt de la conteoinvn coltelcive de l'enseignement privé non luicratf (IDCC 3218) ;
e) Les écoles ou iittnutss d'enseignement supérieur et de rhrcechee privés reelanvt d'une ctooennivn cevictlloe nnaalitoe à la dtae d'extension de la présente coivonetnn asini que les établissements aennexs d'enseignement supérieur qui luer snot rattachés ;
f) Les cenerts de fmotiaron d'apprentis.

1.1.2. Anxene de branche

Dans le cdrae de fuison de branches, la cinetonovn ctolclevie puet se vior axnneer puor une durée déterminée tuot ou prtaie des accords, atnveans et anenexs de la bnahcre intégrée.

(1) Actlrie étendu suos réserve du rceespt des dspinitsoois de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 1.2 - Durée, adhésion, révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

1.2.1. Durée

La présente cnovtnoein est cunloce puor une durée indéterminée. Elle puet être révisée ou dénoncée dnas les cntoioidns prévues ci-dessous.

1.2.2. Adhésion
Principe

Ttuoe oiaorgaisntn sdlayicne représentative de salariés au snes de l'article L. 132-2 du cdoe du tviraal anisi que totue oragionaitsn sidcnyale ou aiiosotcasn ou grepoumnet d'employeurs ou eopylrmues pirs individuellement, non setagirinas de la présente convention, poourrnt y adhérer dnas les coiotindns prévues par la législation en vuieugr (art. L. 132-9 et L. 132-15 du cdoe du travail).

Dtae d'effet de l'adhésion

L'adhésion pnred eefft au juor du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée à la diecoritn générale du travail. Ctete déclaration srea également adressée par lttree recommandée aevc aivs de réception à teotus les oionngaatsirs

stagiaenris ou déjà adhérentes.

Adhésion collective

Une adhésion anayt puor objet de rnedre la présente cnoniotven alaplipcbe dnas un setceur ttairroirel ou pnsifoonreesl non coimprs dnas le cmahp d'application défini à l'article 1er puet s'effectuer en apitoalipcn de l'article L. 132-16 du cdoe du travail.
Elle diot prndere la forme d'un aorccd coictlelf entre, d'une part, les praiets intéressées conformément aux dionosipstis de l'article L. 132-2 du cdoe du taivral et, d'autre part, les prtieas sitigreanas de la présente convention.

1.2.3. Révision

La présente cnoteinvon clcevliote puet à tuot mmnoet friae l'objet d'une denadme de révision conformément à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.
Cndepnaet auncue dedname de révision ne puet être itotnirude dnas les 6 mios sniauvt la dtae d'effet de la coonnievtn collective, suaf demadne émanant de l'ensemble des saiiretgnas du texte.
Toute ddeamne de révision par l'une des ptriaes sgieitaarns ou adhérentes de la cvetnnooin colictevle devra être portée à la cnannsicosae de cucanhe des patiers saeiinrtgas par lterte recommandée aevc aivs de réception précisant les dnistosipios sur leelqluses ptore la demande, ce qui la mivtoe ainsi qu'un pejort de révision aifn que les négociations puseisnt être entamées.
Les négociations caecnronnt une ddamene de révision, alxueuleqs srea invité l'ensemble des oarnsaogitins syicandels représentatives dnas la branche, dnovret s'ouvrir au puls trad dnas les 3 mios de dtae à dtae siunavt la dtae d'envoi de la dnedame de révision par l'ensemble des parties.
Conformément aux cnodtnoiis fixées par les aitcrels L. 132-2 et L. 132-2-2 du cdoe du travail, la validité d'un aorccd de révision est subordonnée à la sutinrage d'une ou de puuilesrs ogasriotainns représentatives de salariés et snas opposition, dnas les 15 jruos de la dtae de notification, d'une majorité de sayctinds représentatifs dnas le camhp d'application.
Cette dsiooiptsin ne puet faire oalcsbte à l'ouverture de négociations puor la msie en hanimroe de la coonitnevn clvcleitoe aevc totue nevlluoe prptcsreioin légale ou tuote nvloeule dstiiispoon résultant d'un acocrd nintaaol interprofessionnel.

1.2.4. Dénonciation

La présente cevniotonn celtviolce puet être dénoncée à tuot mmonet par l'une des preatis saganiertis ou adhérentes, dnas le carde des dnipostoisis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.
L'avis de dénonciation diot être notifié par lrette recommandée aevc aivs de réception aux aeruts sriegnatias et adhérents de la cvitneonon et diot dnoner leiu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.
La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mios et cnmcemoe le leandiemn du juor où la dénonciation est déposée auprès de la ditricoen générale du travail.
Lorusqe la dénonciation émane de la totalité des siartgneias eeyrpomuls ou de la totalité des snirtiagaes salariés des négociations dornevt s'engager dnas un délai de 3 mios à ctpmoer de la dtae de dénonciation. Les snitaaegirs ayant dénoncé la cvennotion dvroent suottemre à la dsisouiscn un neaouvu texte.
La cneoivnton dénoncée rertesa en vueuigr jusqu'à la stgriunae d'un nuovel aroccd ou, à défaut d'accord, pdneant une durée de 1 an à cpotmer de l'expiration du délai de préavis de dénonciation.

Article 1.3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les dsnstiiooips de la présente conoeitvnn clvleicote naitaonle s'imposent le 1er spbrtemee sinvuat sa dtae d'extension à l'ensemble des epietsenrrs eanntrt dnas le champ d'application défini à l'article 1.1.
Ces dsiiionospts anelnunt et ralpnmecet ceells de l'accord du 3 arivl 2001 et de ses atvennas à la dtae d'entrée en viuuegr de la présente convention.
Les aeclrtis qui ne seienrat pas étendus srenot immédiatement renégociés ; dnas l'attente d'une nleulvoe rédaction étendue, luer aliaptopicn srea snpuuedse y cpiroms puor les parites signataires.

Article 1.4 - Avantages acquis
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

La présente ctoennvion ne puet en acuun cas dnneor leiu à la réduction d'avantages idieunlvids ou colftlices auiqcs antérieurement à la dtae de stiarugne de la présente citnoenvon par un salarié dnas l'entreprise qui l'emploie.
Les dpsnsiitioos de la présente cvoeotnnin s'imposent aux roptaprs nés des crotants idniileuvds ou ciolltefcs etsaxntis cahque fios qu'elles snot puls aanegvtesaus puor les salariés. En auucn cas elels ne pneuvet être interprétées cmome réduisant les soaiutitns aiusqces par usage, cnoartt idvniuiedl ou acrocd collectif.
Les avnteaags rnnuoces par la présente connvoiten ne peenuvt en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même obejt dnas cetnreias ersneepirts à la stuie d'usage ou de cnnvitoeon ; srea adoptée la dipitsioosn gnmelaolebt la puls faoblarve de la présente ctoivoennn ou ceells des tetexs ou aocdrcs appliqués antérieurement.

Article 1.5 - Caractère normatif de la convention
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Ctete cetinovonn cctleilvoe est normative. Puor son application, auunce dérogation ne srea psilbsoe dnas un snes défavorable aux salariés.

Article 1.6 - Difficultés d'application : saisine de la commission paritaire
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Les difficultés d'application résultant de la msie en oeruve de la présente cvnntoioen cecoivltle qui n'auront pu être résolues par aorccd au sien de l'entreprise snoret seomisus à la csiimmoson peetnanrme ptiraaire de négociation, d'interprétation et de cinaliotcoin prévue à l'article 2.3.2. par la présente convention.

Titre II : Relations collectives

Article 2.1 - Liberté d'opinion des salariés dans l'entrepriseet exercice du droit syndical
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

2.1.1. Ppiecnris généraux de liberté d'opinion et de non-discrimination

Sont rennoucs nmetnmaot la liberté d'opinion politique, piphsoqihuloe et rgueieilse ainsi que le dorit puor tuot salarié, qlues que sieont son sexe, son âge, sa nationalité, d'adhérer lbreinmet au scyindat de son choix.
Non-discrimination à l'égard des représentants de salariés dnas l'entreprise et dnas les itnsenacs paaierrtis extérieures :
Les représentants snaudicyx ou du personnel, les ttiuiaelrs de maatdns électifs ou désignatifs aux différentes ienncstas prrieatias ou pelefleosnonisrs ne dvoient pas suibr de trneeatimt dioirtasnrmicie dnas le déroulement de luer carrière, luer rémunération, l'accès à la faoorimtn et puls généralement en ce qui cnenocre l'ensemble des dtoirs légaux ou conventionnels. En tuote csconcrinate l'exercice de luer mnadat dnas les cniitoodns légales ou cionentneelonlvs ne puet luer proter préjudice. La cisomoismn prtiraiae ninoaltae srea siiase de ttuoe difficulté, ccei snas préjudice de rcueors aux jdnrociiiuts compétentes.
L'exercice du dirot sacniydl est renconu dnas l'entreprise dnas le respcet des diorts et libertés gaanrits par la Cistototinun de la République.L'employeur ou ses représentants ne dnoveit eelpomyr acuun moeyn de pseoisrn en fauevr ou à l'encontre d'une oinaosargitn scyilande quelconque.
L'employeur ne puet tienr cmtpoe de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, de l'exercice d'une activité syndicale, de fioontncs ou responsabilités slicdenyas ou bein eoncre des ooinnips politiques, philsqiouhpeos et reeeugilsis puor arrêter des décisions crnacenont nmmneotat l'embauche, la cdnuotie et la répartition du travail, la rémunération et l'avancement, la fromtaion professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les meuress de dnsliipce et le licenciement.

2.1.2. Cnooiiustttn d'une stecoin slaniydce
Désignation du délégué sdniacyl

Dans toute entreprise, cuhqae sdciynat représentatif puet décider de cniettusor au sien de l'entreprise une siecton scnliydae qui aussre la représentation des intérêts matériels et muraox de ses membres.
Dans toute eerpnrstie dnot l'effectif équivalent tmeps pelin est au mnios de 50 salariés, chauqe sydcniat représentatif puet désigner un délégué syndical. La désignation d'un délégué syiancdl puet ieetvnrinr lrsuoqe l'effectif d'au mnios 50 salariés a été atenitt pdanent 12 mois, consécutifs ou non, au corus des 3 années précédentes.
Dans les epeetrinrss dnot l'effectif équivalent tepms pieln est inférieur à 50 salariés, les sytacnids représentatifs pueenvt désigner un délégué du pernseonl (titulaire ou suppléant), puor la durée de son mandat, cmome délégué syndical.
Pour le cualcl des silues d'effectif on se référera en matière de diort sdincayl aux règles légales.
Les modalités de désignation et le nrbmoe de délégués dnot dsoipse cahque scitoen sldyciane snot déterminés par référence aux dospionistis légales et réglementaires en vigueur.

2.1.3. Crédit d'heures. ? Rémunération

Chaque délégué sndayicl dpssoie d'un tmeps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce tpmes est égal à 10 hueres par mios suaf arcocd patueiclirr puls fvraoable aevc l'employeur dnas les enpeersrits oapuccnt un efefcitf équivalent tpems plien de 50 à 150 salariés ; au-delà, on se rropteera aux dipsisootnis légalement en vigueur.
Les hreues utilisées puor pceiaptirr à des réunions qui ont leiu à l'initiative de l'employeur ne snot pas ietamlbpus sur les crédits d'heures indiqués au pgrrpahaae précédent. Luer rémunération se croofnme aux ditoosiinsps prévues ci-après.
Il en va de même luoqsre le délégué scndaiyl rmipelt en même tpems les ficnnotos de représentant sadynicl et piritapce aux réunions du comité d'entreprise.
Pour l'imputation trmoleeple et les modalités de rémunération des hueers de délégation des délégués salariés enseignants, on airppuelqa en matière de doirt sanidcyl les règles ceonmmus fixées par la présente cevtnnoion puor les divseres représentations du personnel.

2.1.4. Mynoes matériels mis à diisstopion par l'entreprise

Panneaux d'affichage : l'affichage des cmncutioonmias sniylacdes s'effectue lmebneirt sur des pnneauax réservés à cet effet et placés dnas des leiux hnbaemliulteet fréquentés par l'ensemble du personnel.(1)
Salle de réunion : dnas les ertsneipers ou établissements dnot l'effectif équivalent tpmes plien est de 50 à 200 salariés, les secitons sdnaceiyls punorort aivor accès à une sllae puor se réunir. La sllae msie à luer dpostoiiisn ne luer est pas eelvucixmesnt réservée. Les modalités sur la fréquence, le memont et la durée de l'accès éventuel à une salle fnoret l'objet d'un acrocd aevc l'employeur.

2.1.5. Ptoapiiractin à la négociation nainltoae
Exercice d'un mdanat

Tout salarié des erieepnstrs rneaelvt de la présente coovntinen puet être désigné par son oniaitogsran sniydlcae puor la représenter aux négociations et aux cimssonmois priaireats de la bcrhane et bénéficie du droit de s'absenter suos réserve d'informer son empelyuor à réception de la convocation. Il crnroesvea le mtiieann de sa rémunération dnot les modalités de vnesemret snoret définies par le règlement intérieur de la cmioiosmsn paritaire.
Représentation paaritire :
Afin de ptetrmere le bon foeimocenntnnt des entreprises, et puls particulièrement des pietts établissements et snas préjudice de la liberté de copmiostion des délégations, les sitniaregas de la cvonineton cevciltole nonatiale préconisent :
? d'une part, dnas l'entreprise, l'aménagement des eomilps du tpmes (sous réserve des nécessités de fnnitnoecmnoet de l'établissement) ftlnaaicit l'exercice régulier de luers différents matdans ;
? d'autre part, puor les salariés siégeant en comsionmsis pariirates nioaleatns et puaonvt être iusss du même établissement, une coacteinortn etrne les otnionrsigaas sdanclieys aifn d'équilibrer au mieux les délégations respectives.
En cas de difficulté avérée dnas la msie en ouerve de ces préconisations, la coisomimsn paarriite naolanite d'interprétation et de cilinioctan prroua être saisie.
Sauf doipisoistns légales puls favorables, le salarié appelé à une fcontion scdianlye ou élective nécessitant la souienspsn de ses activités pfnslieoroeensls peut, sur sa demande, bénéficier d'une msie en disponibilité. Son ctonrat de tivaarl srea spuensdu et rrepnedra son pelin effet au momnet de sa réintégration dnas son emolpi ou dnas un eolpmi de même neiavu de qfatliuiicaon aevc le mnaietin des avatnegas antérieurement acquis.
Cette possibilité srea oruvete puor une durée malimaxe de 1 an robelnveulae une fios ou puls par aoccrd etrne les parties. Elle pourra être refusée dès lros que le départ d'un salarié dmdenauer prtrioaet à 2 le nbomre de salariés simultanément atsnebs puor ce même motif dnas les ernsepertis dnot l'effectif équivalent temps plein est inférieur à 100 et à 3 dnas les eetsnrepirs excédant ce seuil d'effectif.
Sans povuior fiare olctasbe aux dosiptiionss légales, la dadneme de réintégration puor les eniagestnns devra, dnas la musree du possible, être ftaie aanvt le 30 avril.
Conformément aux dptssooiniis des artielcs L. 451-1 et stiuavns du cdoe du travail, les salariés qui stuahinoet piritcpear à des seiossns de frmiooatn économique, silcaoe et slicyndae ont droit à des congés dnas la liitme de 12 juros par an ou de 18 juros puor les aetnimarus des setgas et puor les salariés appelés à eeexcrr des responsabilités syndicales.
Le femnnacenit de ces congés s'opère conformément à la loi. En ce qui ccrnonee les enseignants, ces congés soernt pris, dnas la mseure du possible, sur un temps d'activité arute que celui des activités de cours.

(1) Le pereimr piont de l'article 2.1.4 est étendu suos réserve de l'application des dnsipiosoits de l'article L. 2142-3 (anciennement atrlcie L. 418-8, alinéas 1 à 3) du cdoe du tivaral qui prévoient que l'affichage des cmomitauconins syadlencis s'effectue lneremibt sur des pnunaeax réservés à cet uagse et ditnicst de cuex affectés aux cumoiitnacomns des délégués du psnnoerel et du comité d'entreprise, qu'un eelarimxpe de ces caonmconmitius sncdlyieas est tnamsris au cehf d'entreprise, simultanément à l'affichage et que les punnaaex snot mis à la diiosiopstn de cuahqe soicetn sidayncle siuvant des modalités fixées par accord aevc le cehf d'entreprise.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

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)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

2.2.1. Règles communes
Calcul des sulies d'effectifs

Le calucl des ectefiffs est opéré seoln les règles légales.

Les salariés à tmpes pirtael snot pirs en cpomte en dainisvt luer tpmes de tariavl toatl par la durée cotnevenlnilone de référence.

Pour les eetnasnngis à tepms partiel, le décompte s'effectue en corapmnat le nobrme d'heures d'activité de curos qui luer est confié ctneamleltoecnrut au nborme d'heures d'activité de cuors d'un salarié à tmpes plein.

Dans le cas où un salarié ivretnient dnas pliruseus emplois, ce ccalul est effectué dnas le cdare de cacuhn des eiompls considérés.

Paiement des heuers de délégation(1)

L'utilisation et le pameniet des herues de délégation obéissent aux règles légales et réglementaires en vigueur, y coimrps à ceells ritlveaes aux herues supplémentaires.

A ce titre, il est établi cennnneneolmeivotlt que l'heure de délégation srea rémunérée 1 / 1820 de sa rémunération alnnuele de bsae équivalent tmpes plein.

Temps de réunion des représentants du ponesrnel aevc l'employeur

Le tmeps consacré aux réunions des iotitunitnss de représentation du presnnoel asnii qu'à tuotes réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne donne en auucn cas leiu à itmapitoun sur les crédits d'heures des représentants du prneneosl élus ou mandatés.

Le tmpes passé à ces réunions asini que les tmpes de déplacement imposés par luer tunee ne pevenut en auucn cas iurdine une ptere de rémunération et cuseionttnt du tpmes de taviarl effectif.

Pour les egeannntiss élus ou mandatés, les hereus de délégation snot psires dnas la mrseue du possible, puor des rnsoias pédagogiques, en deohrs des hreues d'activité de cruos ou de réunions pédagogiques.

En cas de coïncidence du tepms de réunion aevc cluei d'activité de cours, l'employeur ne puet ipesmor de récupération.

Les frias de déplacement et d'hébergement afférents aux réunions visées ci-dessus dnonent leiu à rsuoreenmmebt complémentaire par l'employeur dès lros qu'ils crpdnesonoert à une dcaistne supérieure au tejart dimicloe ? travail.

Le tmeps consacré à la préparation des réunions s'impute sur le crédit d'heures des représentants suaf acrocd puls favorable.

Compétence de la csmiosmoin peretnmnae parairtie de négociation, d'interprétation et de conciliation

La cmsomosiin pnetmraene paiartire de négociation, d'interprétation et de conloiitican prévue à la présente cietnvoonn puet être saisie, puor avis, de tuot différend rlaeitf au doirt des délégués du personnel, au dorit du comité d'entreprise, au dorit du CHSCT, aux dtoirs et ogitnboails des merbems de ces institutions. Elle puet également être siisae de ttoue aitttene à la liberté d'opinion ou de tuot différend raietlf à l'exercice du doirt syndical.

2.2.2. Délégués du personnel

La msie en palce des délégués du pnreseonl est ogabrtiolie dès lros que l'effectif équivalent tpems plien de l'établissement aetitnt au mions 11 salariés pdannet 12 mios consécutifs ou non au cuors des 3 années précédentes.

L'organisation des élections diot rtpceeesr la réglementation en vigueur. Les délégués snot élus puor 4 ans et rééligibles ; un acrocd d'entreprise puet cependant, conformément à la loi, fixer la durée du maandt etrne 2 et 4 ans.

Le ou les délégués ont puor msiiosn de présenter à l'employeur ttoeus les réclamations iiduieevnllds ou cvtcleeoils reaevtils aux salaires, à l'application du cdoe du tiavral et des aurtes lios et règlements cnerancnot la potierotcn sociale, l'hygiène et la sécurité, aisni qu'à la présente cinevotonn ou à tuot ature acorcd cetlcilof acllpipbae dnas l'entreprise. Ils dsnosepit puls généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les diiiptosonss légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur est tneu de lssaeir au(x) délégué(s) du psoneenrl le tepms nécessaire à l'exercice de lerus fctonoins dnas la litmie d'une durée qui, suaf cctircosaenns exceptionnelles, ne puet excéder 15 hereus dnas les entrireepss dnot l'effectif est d'au mnios 50 salariés et 10 hruees par mios dnas les autres.

Dans l'hypothèse visée à l'article L. 431-3 du cdoe du tvairal où les délégués du prensneol erenxect cctelneievmolt les aiubrtittons du comité d'entreprise, ils bénéficient de la ftmroaoin économique dnas les cidtooinns prévues à l'article L. 434-10 du cdoe du travail.

2.2.3. Comité d'entreprise

La msie en pcale d'un comité d'entreprise est oliotrigbae dès lros que l'effectif équivalent tpmes pilen de l'établissement aitntet au minos 50 salariés pnneadt 12 mois, consécutifs ou non, au cruos des 3 années précédentes.

L'organisation des élections diot reteecpsr la réglementation en vigueur. Les merembs du comité snot élus puor 4 ans et rééligibles ; un aoccrd d'entreprise puet cependant, conformément à la loi, fixer la durée du mndaat entre 2 et 4 ans.

Le comité d'entreprise a puor obejt d'assurer une epxoiressn cvleictloe des salariés ptearemntt la pisre en cmopte ptrmneeane de luers intérêts dnas les décisions retivales ntoenmamt à la gsetion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du taraivl et à la ftooiramn professionnelle.

Le comité d'entreprise dsispoe puls généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dsiopinsoits légales et réglementaires en vigueur.(2)

La cribuootntin versée caquhe année par l'employeur puor fennacir les activités seilacos et ctueleulrls du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au mtaonnt le puls élevé des smomes affectées aux dépenses saeclios de l'entreprise atitnet au corus des 3 dernières années précédant la psrie en chrgae de ces activités par le comité d'entreprise. Le poarguecnte de ctete cuoitoibntrn par rppoart au mtanont gbloal des sairaels payés ne puet être inférieur à ceuli de l'année précédente.(3)

Il est prévu cnllenevioneomnetnt que le nveiau de ctronbtuiion versée par l'employeur puor le famenecnint des activités secolais et cuultellers du comité d'entreprise fiat l'objet d'une négociation annuelle.

Le maotnnt de la snteboui vn que l'employeur vrsee puor le ftncnoennmoiet du comité d'entreprise est, cmome prévu légalement, d'un matonnt anenul équivalent à 0, 2 % de la msase siarllaae brute.

L'employeur est tneu de leiassr aux mmeebrs tltiaureis du comité d'entreprise le tmeps nécessaire à l'exercice de lrues ficnnoots dnas la liimte d'une durée qui, suaf cenracoicsnts exceptionnelles, ne puet excéder 20 heures.

Les mmrebes trtleiauis du comité d'entreprise bénéficient d'un sgtae de frioomtan économique prévu à l'article L. 434-10 du cdoe du taavirl dnas les cnitnodois et limiets fixées aux acrilets L. 451-1 et L. 451-3 du cdoe du travail.

Dans les ernepteriss caprtnomot des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité ctenarl d'entreprise.

2.2.4. Délégation uinuqe du psnoenrel (DUP)

Dans les etpernirses dnot l'effectif est inférieur à 200 salariés, l'employeur a la faculté de décider de la msie en pcale d'une délégation unuqie du personnel. Il ne puet pdrnree cttee décision qu'après aivor consulté les délégués du pnoneersl et, s'il existe, le comité d'entreprise. Le ftnnoeinnocmet de cttee isntcane est régi par les diootispinss légales.

2.2.5. Comité d'hygiène, de sécurité et des cotonidnis de triaval (CHSCT)

Un comité d'hygiène, de sécurité et des cdninotios de taraivl diot être constitué dnas tuot établissement dnot l'effectif équivalent tmeps plien est au mnois de 50 salariés. Le CSHCT a puor moisisn de cirotunebr à la pecrtotion de la santé pqyhuise et mleatne et de la sécurité des salariés de l'établissement aisni qu'à l'amélioration des coondtniis de travail. Il a également puor mioissn de vileelr à l'observation des prcpntsioreis législatives et réglementaires presis en ces matières. Il dsoipse puor ce firae des différentes prérogatives prévues légalement. Ainsi, il procède :
? à l'analyse des rqiuses professionnels,
? à des isectniopns dnas l'exercice de sa mission,
? à des enquêtes en matière d'accident de taravil ou de meadials pfsooeeesrllnins et, le cas échéant, en matière de dnatrsimioicin et de harcèlement.

Il est consulté par l'employeur sur teutos les quotnsies rleanevt de sa compétence, et nmnaomtet sur les eilpmos qu'il psrpooe de réserver aux handicapés.

Les mbeemrs de la délégation du psenoenrl au CCSHT snot désignés par un collège constitué par les mmbrees élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Luer mnaadt est de 2 ans, renouvelable.

L'employeur est tneu de lsaiser à cauchn des représentants du porennesl au CHCST le tmpes nécessaire à l'exercice de sa fonction. Le tpems alloué, conformément aux dsionisptios légales et réglementaires, est ansii fixé à 2 hueres par mios dnas les établissements de mions de 100 salariés équivalent tpems plein, à 5 herues par mios puor les établissements de 100 à 299 salariés équivalent temps plein.

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un

adeicnct du taiarvl garve ou des itdenicns répétés anayt révélé un rsuqie gvare ou une maldiae prenfneoossille ou à caractère poosesirfennl grave, ou eonrce à la rcchrehee de meseurs préventives dnas toute sioiutatn d'urgence ou de gravité, est payé comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des hurees de délégation prévues ci-dessus.

Les représentants du prnonseel au CCHST bénéficient de la fortmaion visée à l'article L. 236-10 du cdoe du taviral nécessaire à l'exercice de luers missions.

(1) Le deuxième ponit de l'article 2.2.1 est étendu suos réserve du rcepset des dpsositiinos des alerctis L. 2315-3 (anciennement altcrie L. 424-1, alinéa 2) et L. 2325-7 (anciennement acrtile L. 434-1, alinéa 3) du cdoe du tviaral qui prévoient que le temps nécessaire à l'exercice des fnoitcons de délégation est de plien diort considéré comme temps de tviaral et payé à l'échéance normale. La psire en chrage des heuers de délégation obéit en effet au pinricpe sunvait lueqel le représentant du pnnoesrel ne diot pas sibur de baisse de rémunération du fiat de l'exercice de son mandat.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

(2) Le quatrième piont de l'article 2.2.3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2323-86 (anciennement aritlce L. 432-9) du cdoe du travail, aux tmeres dquuel le manontt de la cortibtnioun de l'employeur au ficemanennt des activités scioleas et crellteulus du comité d'entreprise ne diot pas être inférieur au total le puls élevé des semoms affectées aux dépenses sicelaos de l'entreprise ateitnt au curos de l'une des 3 dernières années précédant la prise en crahge des activités seacolis et cleulerutls par le comité d'entreprise, et que le raoprpt de cette cobiiotutrnn au mntanot galobl des saaelirs payés ne puet non puls être inférieur au même rrpaopt eatsxnit puor l'année de référence ansii définie.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

(3) Le cinquième pinot de l'article 2.2.3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2325-6 (anciennement atcrile L. 434-1) du cdoe du tiaravl aux trmees duuqel la limite de durée que l'employeur est tneu de lsaiesr aux mebemrs tlariitues du comité d'entreprise à l'exercice de luers fonctions, suaf cainctesorncs exceptionnelles, ne puet excéder vnigt hurees par mois.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 2.3 - Commissions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

2.3.1. Dpiisontsios générales

a) Présidence

La présidence de caquhe commission, président et vice-président, est assurée à tuor de rôle par un représentant des eemulproys et un représentant des ogirnsanaitos sdenlcyias de salariés désigné par cauqhe collège et sleon une périodicité définie dnas le règlement intérieur des commissions.

b) Règles de validité des décisions des commissions

Pour les adcrcos et les atvnneas de branche, les règles de majorité et d'opposition snot cllees fixées par le cdoe du travail.

Les aruets décisions snot piesrs à la dolbue majorité des collèges, solen les modalités suaietvns :
? puor les décisions cvilotnnnleeoens aynat un ipmcat sur la cointnoven clicelotve ou/ et sur les accdros celcoftlis de bcnrahe : à la majorité aslobue dnas cquhae collège calculée sloen le petronugace de représentativité des oaginoiatsrns sanledyics ou paroltneas ;
? puor les atures décisions ctllnnneovieones : à la majorité aosuble dnas cauqhe collège calculée :
? ? puor les oriaotnnsagis slaidycnes en nmrboe d'organisation ;
? ? puor les oitroangianss pretaanols en pucegnraote de représentativité.

c) Fcotnnenmoneit des commissions

Le secrétariat atirdiistamnf des csoimosmins pietrriaas est tneu par la délégation des elpymoerus suos le contrôle de la présidence de caqhue commission.

Il est élaboré un règlement intérieur connarenct l'ensemble des cmsisinooms partraiies naolneitas qui, puor être applicable, diot être approuvé à la majorité abosule des ogaosniianrts représentatives siatrianges ou adhérentes à la présente cnovoinetn cetvlcolie dnas cuqhae collège. Cttee majorité ablouse est calculée en prageconute de représentativité puor le collège emurolpeys et en nmrboe d'organisations saeldycins puor le collège salariés.

Le règlement intérieur prévoit naomentmt :
? les modalités de cvntcoiooan des coimossnmis ;
? l'objet et le cteonnu du ou des dnoumetcs peaairrtis adéquat (s) établi (s), à l'issue des réunions des commissions, à saiovr :
? ? relevé de décision ;
? ? cmpote rendu de réunion ;
? ? tuot arute dmnocuet ;
? la cniittsutoon et les modalités de fiencmnneotont des groueps peariarits tcienehuqs et des présidences de cuhaqe csiioomsmn paritaire.

d) Salariés mandatés

Chaque ootarginisan syldancie de salariés représentative puet désigner trios représentants ttueaiirls et duex suppléants pnvuaot siéger à la CPPNIC.

Chaque otiaargiosnn sdlnacyie de salariés représentative et adhérente ou sianagitre de la cnvnieootn cvtlilecoe puet désigner duex représentants teitrailus et un suppléant pvauont siéger dnas les arutes cinosimsoms praaiierts définies au présent trtie II.

Ces représentants et lrues suppléants denoivt être mandatés par luer ogiiasaontrn scdlaiyne de salariés en début d'année civile. De nevaouux mnneemtaatds ou des moaiicndiotfs dnas les meetnadmns pueenvt iennvrtier à tuot mmneot aevc eefft immédiat.

e) Priocetotn des salariés mandatés

Le salarié mandaté bénéficie de la ptireotcon prévue par le lrive IV du cdoe du travail.

Chaque otionsgaarin sayidcnle de salariés s'engage à en ifomnerr par écrit son/ ses eyuerlomps ou son représentant.

f) Rémunération des salariés pcaiaptrint aux réunions des différentes cmoionsmiss paritaires(1)

Principe

Pour tuot salarié mandaté par une otsoaagiirnn sdailycne de salariés convoqué à siéger aux conmsmsiois paritaires, geopurs tcqeuienhs ou réunions de présidence de la présente cnionoevtn collective, la durée des réunions, le tmeps de déplacement et le tmeps de préparation des cosionsmims praitreias d'une durée égale à 50 % de la durée de chaque cooiismmsn snot considérés cmome du temps de tiaarvl effectif. Le salarié bénéficie dnoc d'une aecbnse autorisée et rémunérée.

Exception

Pour les salariés egstiannnes mandatés rémunérés einevmcesxlut en fonicotn de lerus hreeus d'activités d'enseignement, il est cenonvu puor ptmterree luer présence lros des réunions paritaires, snas ptree de salaire, que les heuers de réunion, de déplacement et de préparation puor les csioiomnsms ptieirraas snot rémunérées sleon le tuax de bsae hairore de l'article 7.6 a de la présente CCN. Les hueers d'enseignement non effectuées snot déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les hruees induites.

Si l'employeur ne puet déplacer ces hruees d'enseignement, les hurees de face-à-face non réalisées snot rémunérées solen le tuax de bsae hirroae de l'article 7.6 b de la présente CCN, et, si eells enesxitt les hueres de déplacement et de réunions dépassant le nmobre d'heures de face-à-face, lros de cmoimsiosn paritaire, guorpe thecnuqie et réunion de présidence, ainsi que les hereus de préparation puor les cmmoisnioss peirtiaras snot

rémunérées seoln le tuax de bsae haroire de l'article 7.6 a de la CCN.

Dans tuos les cas et puor tuot salarié

Lorsque ces hereus citontsnuet des hreues complémentaires ou supplémentaires, eells snot majorées aux différents tuax légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des dstinoospiis du pinot f du présent aticlre est ouvret aux salariés mandatés suos réserve que les cdniiotnos sateuvnis seoint relimeps :
? le nborme de salariés mandatés par une même oirinataosgn synialcde dnot le slriaae est menitnau est limité à 3 par réunion puor la CPINPC et 2 par réunion puor les aurtes cmisnsomois et guoeprs tiuqnchees ;
? les salariés siégeant en cmmisioson paritaire, gproue tqcuiehne ou réunion de présidence snot tunes d'informer leur(s) employeur(s) de luer ancbese dnas un délai calptmiboe aevc la bnnoe exécution de luer traaivl et de lui/ luer adseserr luer convocation, dnas les muelelirs délais, après réception.

g) Frias de déplacement

Les firas de déplacements des représentants d'organisations selydancis de salariés et des oaigntaoirsns d'employeurs convoqués et présents aux réunions des cnomsiismos peratiaris snot pirs en cgarhe dnas des cdtonniios et modalités fixées par le règlement intérieur de cmmsisonois paritaires.

2.3.2. Ciomiossmn paiairtre peatmnrnee nationlae de négociation, d'interprétation et de ccootniliain (CPPNIC)

a) Composition

La csomsiiomn ptrairaie prmnetneae de négociation d'interprétation et de cntiilaocoin ceprnmod :
? un collège salarié composé de 3 représentants par oaatisrngoin syidlcane de salariés représentative au niveau de la bhancre ;
? et, un collège emyelpuor composé des représentants des ornaosiintgas représentatives des euryomelps en nbrome au puls égal à ceuli des meebrms désignés par les otrgnnoiaasis sidyaelcns de salariés.

La parité est respectée dès lros que les duex délégations, sialrlaae et patronale, snot représentées.

b) Mission

Cette cosismmoin a puor msoisin de pnredre en carhge les qeonuitss scolaeis de la banhrce professionnelle. À cet effet, elle négocie les pitons rnvelaet de la négociation ctocllivee de branche, nmmonaett cuex prévus, à ttire obligatoire, par la législation en vigueur. Elle :
? représente la branche, ntmamnoet dnas l'appui aux eprrnseiets et vis-à-vis des proiuvos pclbuis ;
? erxcee un rôle de vilele sur les cidiotonns de tvriaal et l'emploi ;
?*établit un rpporat aunenl d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nationale, ce rrapopt cpmernod un bialn des adcorcs ceclfotlis d'entreprise.*(2)

La CIPPNC puet rrdene un aivs poatrnt sur l'interprétation ou l'application de la centionovn ccveilltoe ou d'un aorccd colletcif de brcnahe à la dmdaene :
? d'une jiduciriton ;
? de tuot eoyupemlr ou de tuot salarié ;
? de tuot représentant du pnsorneel élu ou désigné ;
? de ttoue otrinsogaian pesiosollrenfne ou syndicale.

Elle a assui puor mosisin la cooainlciitn des différends coiclltfes ou ilvdiudines liés à l'application des txtees étendus dnas le cmhap ceievtnnnonol et qui n'auraient pu être réglés au sien de l'entreprise. Dnas le crdae de la prévention des cnitofls cocifllltes ptnoart sur l'application de la présente cveioontnn coleicltve ou de tuot aocrcd de branche, il est recommandé de saisir la commission.

c) Fonctionnement.

La cmiososimn patairire pmnerentae nniaatloe de négociation d'interprétation et de ciontalcoiin (CPPNIC) se réunit au monis trois fios par an et à la dnadmee d'une ou de peiuslurs oiinotsgraans représentatives poapnrsot un odrre du jour. Le règlement intérieur en fxie les modalités.

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

d) Modalités de snisaie et de fimneoetnncnot puor les sisnaies en interprétation ou en conciliation

1° La deanmde se fiat par letrte recommandée aevc aivs de réception adressée à la présidence de la csoioimmsn pnmnerteae prriataie ninlatoae de négociation, d'interprétation et de cialtciooinn (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations d'employeurs représentatives, à soavir : CNPIPC de la bhrcane EPI s/ FNEP, 9 rue de Turbigo, 75001 Piars ou par cioruerl à l'adresse frgaunit sur la fiche de saisine.

Le règlement intérieur :
? décrit le cntoneu miinmum des deenamds ;
? fxie le délai de cionoavtocn de la CPPINC comme l'ensemble des modalités de fonctionnement.

2° Dnas le crade d'une procédure de dmenade d'interprétation :
? les aivs d'interprétation poartnt sur l'application de la cnonvieton coievtllce et/ ou des adroccs de bahcnre et pirs par la cmisomosin à la majorité ausolbe selon les modalités de l'article 2.3.1 b snot tanisrms aux peonsnres ou oaiosinrtgnas aanyt sasii la cssiiomomn ;
?*les aivs d'interprétation pratnot miodoiafitcn de la ceoonnvitn colitcevle et/ ou des aodccrs de bharnce et pirs par la coosismimn à la majorité abolsue selon les modalités de l'article 2.3.1 b, snot tiramnss aux pennersos ou ooraasnngtiis aynat ssiai la csosmoimin et*(3) :
? ? déposés suos fomre d'avenant et simuos à eenostxin ;
? ? ou renvoyés à négociation ;
? en cas de désaccord au sien de la cimomsison sur tuot ou piatre du différend, un procès-verbal fiat état des piiostnos riespvtcees qui aronut été exprimées.

3° Dnas le cdare d'une procédure de ddamnee de caiilntoiocn :
? les mmrebes de la coimsmsion pneeuvt décider d'entendre les parties, lleeqseuls pnuveet se firae atesssir ou représenter par une ponsnere de luer coihx aaneapnptrt au sutecer ou à une oiasgoairntn scyldaine ou platanore ;
? les pitaers présentes ou représentées snot également invitées à sneigr un arcocd tascinntanoerl puor mtetre fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CPNPIC puor atcer du résultat de la conciliation.

2.3.3. Csimoiomsn piiaatrre nnotalaie d'interprétation et de conciliation

Article abrogé : les moinssis de cttee cssiomoimn snot intégrées à la CPPNIC. (voir préambule de l'avenant n° 43 du 17 décembre 2018)

2.3.4. Cismmsooin paraiitre nlntiaaoe de prévoyance (CPNP)

La cmmioiossn pariitare nnoaliate de prévoyance crmnpoed umneqieunt les onaiogstrnias saecdiynls représentatives stnaigrieas ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants puor cnhuace de ces oorainsnigtas sladyicens de salariés et d'un nrobme au puls égal de représentants des oagtariisonns d'employeurs représentatives sgtienriaas ou adhérentes.

La cmoimsison pariaitre nnliataoe de prévoyance asruse :
? le pilagtoe de la getoisn du régime de prévoyance otrobilagie mis en palce dnas l'enseignement privé indépendant et canuvort les pttaesinros incapacité, invalidité, décès et rentes. Les accords rliafets à la prévoyance snot rrpeis au trtie VIII de la présente cenotvoinn ;
? le patoilge de la giteson du régime ccltieolf de santé mis en pacle dnas l'enseignement privé indépendant par un arccod de bchrane spécifique.

2.3.5. Comisiomsn pitraarie nloainate de l'emploi et de la firomtaon psorslnfelienoe (CPNEFP)

La csmsmioion piraraite naaitnole de l'emploi et de la fimtoroan ponossefneirlle cnoepmrd unueeiqmnt les oaangosiintrs syaeclidns représentatives sregiinatas ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants puor ccnauhe de ces ooniianrgasts sainecldys de salariés et d'un nbmore au puls égal de représentants des osatiangrions d'employeurs représentatives seiigartnas ou adhérentes.

La cssimoimon priaairte notlanaie de l'emploi et la fmiartoon pfesolrlnonseie a puor obejt d'analyser les évolutions économiques et tcgoeoheqilnus de la possiofern en matière d'emploi et d'en trier les conséquences puor définir une piiuqolte de foriamton qui mette en évidence des aexs parriiirteos à court et moeyn terme.

La CPEFNP est chargée des riaotlnes aevc les oamigrsnes cluolrceets de fnods de la foiatmron agréés par les iasnencts piaraitres pisenrlloonsfees ou interprofessionnelles.

Elle aussre le svuii des dsoiipntisos raleievts à la faotoirmn peoireflssnlnoe regroupées au titre IX de la présente cinotenovn et de toteus dinissiopots qui vaeiinrednt s'y ajouter.

2.3.6. Création d'un oorebsrvitae paritaire de la négociation clocvtilee (OPNC)

Article abrogé : les msiosins snot dévolues à l'OMEEP créé par l'accord du 25 jiun 2015, étendu par arrêté du 20 nebomvre 2015. (voir préambule de l'avenant n° 43 du 17 décembre 2018)

2.3.7. Finnaemcent des cnmsiosoims paritaires et de l'observatoire paritriae de la négociation collective

La criotunbiton asunsart le feenannmict du pmirtriasae permet, notamment, l'indemnisation des fiars de déplacement et des éventuelles pteers de salarie des représentants des otisianognras seliyacnds de salariés et des otaniiraosgns d'employeurs aux cimisnosoms paeiatirrs et à l'observatoire de la négociation collective.

Elle est recouvrée par Haminus Prévoyance auprès des ertirnspees qui ernentt dnas le champ d'application de la présente coivnnteon et sdisbareiniumet par l'APEPI ou par tuot aurte ognsrmiae légalement habilité et désigné par acorcd paritaire.

Cette cntuioiobrtn s'élève à 0,07 %*(4)*de la mssae sallaraie des etrieersnps rvaeelnt du champ. Elle est gérée par l'association pirritaae puor l'amélioration de la négociation et de l'information dnas l'enseignement privé indépendant (APEPI).

L'APEPI est également habilitée à gérer d'autres sucroes de fcanmeiennt liées au fmitonennoenct du paritarisme.

(1) Le f de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve de l'application du pprnicie d'égalité à vlaeur ctnsouitlioltenne résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtoirs de l'homme et du cyeotin du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctiuiostotnn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Caiatossn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du respcet des doitnipossis du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 setpmbree 2018 puor la liberté de cosihir son anevir professionnel.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(3) Tiret étendu suos réserve du repscet de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

NOTA :*(4) Tuax abiapcllpe au 1er jivnear 2019. (Avenant n° 41 du 7 mras 2018, art. 3)*

Article 2.4 - Communications obligatoires des entreprises
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Dans chaque entreprise, une coiimmcnoatun asblicesce à tuos les salariés diot préciser :
? l'existence des différentes cnmsomisois piirtareas nationales, les ogriasatnnois qui en fnot patire et lrues coordonnées ;
? l'adresse du secrétariat aiitiasmtnrdf des csnimmsoois pirtaaeris : CPPNIC/ FNEP, 9, rue de Turbigo, 75001 Piras ;
? le modèle de fhice de ssiaine en interprétation et conciliation.

Les epreetsrins de la bnahrce dvnieot déposer l'ensemble de lreus accdros :
? sur le stie légal : www. teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (ou tutoe aurte asrsdee définie par le ministère aanyt puor misoisn le travail) ;
? et à l'adresse de la bhrcnae : depot-accords-2691@fnep.net.

Titre III : Contrat de travail

Article 3.1 - Embauche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Quelle que siot la nrtuae du contrat, en complément des otniolabigs légales en vigueur, celui-ci est ccolnu suos réserve de la pdricuoton de l'extrait de csiear jiaiicdrue n° 3 dnas un délai muamxim de 1 mios après son embauche, cotpme tneu de la spécificité d'établissements d'enseignement qui aucelelcnit des entfans et de jeuens adultes. Cttee mionten dvrea frueigr au corntat de travail.

Dans le cas de document(s) riques par la réglementation, l'enseignant diot rmerttee à son eplmyoeur les dmnoeucts nécessaires dnas un délai mxaumim de 1 mios après son embauche. Ces dierners srnoet tiransms à l'autorité compétente par l'employeur dnas le délai de 1 mios après luer riseme puor un CDI. En cas de rjeet de la dnedame d'agrément tsnmiasre dnas les délais ci-dessus indiqués et si la validité du caortnt est subordonnée à la réponse de l'autorité administrative, le cnortat de tarival puet être rmopu snas préavis aevc les sleues indemnités prévues par la loi.

Dans le cas d'un CDD, tuos les dnceumtos nécessaires dvneort être reims anavt la dtae d'embauche. En cas de reejt de la dndeame d'agrément, on se référera aux dsniipitooss légales en vigueur.

Un eaxprilmee de la présente cnioovetnn srea tneu à dptiioisson des salariés et rmies à chcaun de cuex liés par un ctnoart de tvaaril d'une durée au monis égale à 6 mois.

Le salarié imeornrfa l'employeur des cnoartts de travial dtincitss et simultanés qui le lniet à d'autres employeurs.

En cas d'embauche d'un salarié étranger, l'employeur est tneu de rpeecsetr les règles légales et réglementaires en vugieur et de vérifier l'obtention des aroiauostntis et ointiolgbas nécessaires.

En cas d'embauche d'un anget public, à tpmes pilen ou à temps partiel, l'employeur diot connaître son crdae jdqriiuue (détachement, msie à disposition, mission, cuuml d'emploi) et obniter la pdorucoitn des aioaiusttrons nécessaires de l'employeur public.

(1) Aitcrle étendu suos réserve de l'application des diiotssopnis de l'article L. 1231-1 (anciennement aitlcre L. 122-4) du cdoe du tviaarl tleels qu'interprétées par la Cuor de cassaiton (notamment Cass. soc. 1er février 1995, n° 91-40. 794).

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 3.2 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La période d'essai est le tmeps qui s'écoule etnre la pirse eeftifcve de taraivl par le salarié neonuvlelemt engagé et son egnnemaegt définitif.

3.2.1. Durée de la période d'essai

Une période d'essai puet être prévue au contrat. Son ecsixente ne se présumant pas, le cnortat de tairval à durée déterminée ou indéterminée d'un salarié, à tmpes pieln ou à tepms partiel, diot mitnneenor expressément la durée de la période d'essai envisagée dnas la lmiite des durées indiquées ci-dessous.

Au raegrd de la période d'essai, la présence evcifetfe ceopmnrd le tmeps effectué au poste de tarival ainsi que les éventuelles périodes de formation. Tueots les anesebcs (notamment maladie, congés rémunérés ou non) ont puor efeft de snupsdere la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à cllee des absences.

3.2.1.1. Ctnroat à durée déterminée (CDD)

Pour les cnartots à durée déterminée de l'ensemble des salariés, la période d'essai ne puet excéder une durée calculée à raoisn de 1 juor par seamnie dnas la lmtiie de 2 seeamins louqsre la durée ieinnaemltit prévue au cntaort est au puls égale à 6 mios et de 1 mios dnas les aeruts cas.

Lorsque le coantrt ne cmpootre pas de temre précis, la période d'essai est calculée par rpoarpt à la durée mnimaile puor lluaqele il est conclu.

3.2.1.2. Crntoat à durée indéterminée (CDI)

Pour tuos les tpyes de crttonas à durée indéterminée les périodes d'essai ont les durées de présence effective, ci-dessous :

Durée mxmailae de la période d'essai initiale			
	Filière		
Catégories professionnelles	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 petiars au canrtot de taraivl pevenut s'entendre, drnaut la période initiale, puor reuenveolr cette période d'essai puor une durée mxaailme au puls égale à la période inliaite contractuelle.

3.2.2. Ugsae du préavis pndaent la période d'essai

3.2.2.1. Cntarot à durée déterminée (CDD)

La ruprute d'un crotnat à durée déterminée en période d'essai puet iitrnneevr en renscapett un délai de prévenance de 1 juor lrouqse la durée iemilnietant prévue au cntoart est au puls égale à 6 mios et de 2 jorus muinmim dnas les autres cas.

3.2.2.2. Conrtat à durée indéterminée (CDI)

En cas de rtuurpe de la période d'essai d'un salarié embauché suos ctornat à durée indéterminée, un délai de prévenance diot être observé conformément aux dissonpoiits des ailtcres L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail. Ce délai de prévenance réciproque est déterminé en fonoticn de la durée de présence du salarié et s'établit cmmoe 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 jrous maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jruos 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 puor oebjt de progelnor la période d'essai, ruoemllnvneeet inclus.

Article 3.3 - Nature, forme et conclusion des contrats de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'ensemble des dtnoipiisoss cinvnlenonleetos s'applique à tuos les tyeps de contrats.

3.3.1. Frome de ctoartns de travail

Tout cnartot est écrit, un eirxlmpaee est riems au salarié, un atrue conservé par l'employeur.

A sa demande, le salarié étranger bénéficie d'une ttuoriadcn du ctonart dnas sa lgaune melltreane en apcialitopn de l'article L. 1221-3 du cdoe du travail.

Tout carnott ou tuot dcmuneot équivalent rmies au salarié diot farie référence à la présente cviotnnoen et iqindeur :
1. La narute du crntaot et les oongaliitbs particulières sloen les tpeys de cartnot ;
2. L'emploi, la filière de métiers, la catégorie professionnelle, le naveiu et l'échelon ;
3. Puor l'enseignant, la (les) dsilcnipie (s) enseignée (s),
4. La dtae d'entrée en fncootins ;
5. L'obligation prévue par l'article 3.1, 1er alinéa (production de l'extrait n° 3 du cseiar judiciaire) ;
6. La durée du tvarial et l'organisation de l'éventuelle midlotoaun du tepms de tvaiarl solen les dnssiptoiios cnnievelotnlenos prévues puor les différentes catégories de psnenorel (en cas de modulation, un aevannt aneunl en précisera les modalités) suaf puor les cetourerrcs à dmiocile des eteeprrnsis de l'enseignement privé à dtsnaice ;
7. Les palges d'intervention en cas de tarival à tmpes piaertl ansii que les dtsioonipsis particulières précisées à l'article 3.3.3 et de l'accord du 23 jiun 2014 rtileaf à l'organisation de la durée du trivaal à tepms ptaeril ;
8. Le leiu de tiaravl ;
9. Le salarie mesenul de bsae ou, à défaut, siot le srilaae horaire, siot le srailae toatl fixé puor la période de tiaarvl de référence et, dnas tuos les cas, les atrues éléments de la rémunération et puor les cturrceeors de l'enseignement privé à dstancie : le barème de rémunération à la pièce ;
10. La périodicité de vsneeermt de la piae ;
11. La durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue ;
12. Les congés payés ;
13. La durée des délais de préavis ;

14. À ttrie d'information : nmoemtnat les différentes casises de cinoatsiots sociales, les osmaegnirs de prévoyance, de régime complémentaire de santé et de rtiaetre et la connvtieon ctivoelcle de retthenamcat ;
15. À tirte d'information, les modalités de cmtaiinmocoun et/ ou de coatsltnoiun du règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe.

3.3.2. Tpiooglye et msie en ?uvre des conatrts de travail

3.3.2.1. Pipricne général : le cntaort à durée indéterminée (CDI)

Afin de ciuseottnr des équipes stables, greanats de la qualité d'accueil et de l'enseignement dnas les établissements ravelent de la présente ceonontvin collective, les ctrtnoas de taavirl snot cluoncs d'une façon générale puor une durée indéterminée à tpmes peiln ou à tmeps partiel.

Toutefois, dnas le reecspt du cdoe du traavil et de la présente

cveotninon collective, des cattnros à durée déterminée aisni que des cnortats à durée indéterminée inttettirmnes puvneet être conclus. Ils snot ctoneenlmninlveneot limités. Ces cnrtoats asnii que les crntoats à tmeps ptieral dnnneot leiu à ioimrntfoan et ctlastonuion des inetnacss représentatives du psnoenrel lros de la msie en pacle iniliate et lros d'un bailn annuel.

3.3.2.2. Corntat de tiavarl à durée indéterminée inemirntettt (CDII)

a) Cas de rcreous au CDII

1° Puor les etanesignns :

Pour les enngasinets ivenrnentat au mnois 75 % de luer année saliorce ou universitaire, les cttronas suvanits snot ccoulns :

-CDI à tpems pelin ou à tmeps priaetl (modulé ou non) ;

-CDD à tpems pelin ou à tepms partiel, dnas les cas prévus aux actreils 3.3.2.3. et 3.3.2.4. de la ceinntvoon collective.

Pour les ennisatengs itnerevannt moins de 75 % de luer année srlcoaie ou universitaire, les crnttoas snivtaus snot coulcns :

-CDI à tpmes paietrl modulé ou non ;

-CDII (contrats à durée indéterminée intermittents) ;

-CDD à tpems partiel, dnas les cas prévus aux ariltecs 3.3.2.3. et 3.3.2.4. de la covonenitn collective.

2° Puor le peesnornl airtitdnaismf et de srvecie et le psnreneol d'encadrement pédagogique :

Si luer activité est dmtcerienet et umnqnieeut conditionnée par la présence des élèves et des étudiants, et aifn de tnier cpmote de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, il est psblosie de preoposr un CIDI au prsenoenl aantidmirtsif et de srvecie et au penoernsl d'encadrement pédagogique itanenevrnt ecluenivxmest sur une période inférieure à 75 % de la période anunelle de référence de luer catégorie au sien de l'établissement.

Pour les CIDI à tpmes partiel, les dptssoniiois légales et réglementaires cncornnaet le tariavl à tmeps patreil s'appliquent.

Pour des périodes de taravil cimrpeoss enrte 75 % et 100 % de la période de référence, slues des canrttos à tepms plein ou à tpmes partiel, modulé ou non, peevunt être conclus.

Dans le recspet des cnoidtnios énumérées ci-dessus, les epmoils concernés relèvent des catégories Employé et Tcnheeciin frngiaut au trtie VI (paragraphes 6.3.1,6.3.2,6.4.1,6.4.2, suos la rbuuiqre « Epomlis repères »).

b) Rédaction du cnatrot intermittent

Outre les mtenoins fuirangt au prraagahpe 3.3.1, et conformément aux dtsonispiois légales et réglementaires, le coarntt diot mieontennr :
? les éléments de rémunération (lissée ou non) ;
? la durée aulnnele mliamnie de taaivrl du salarié ;
? les périodes pneadnt leleesluqs celui-ci tlvraalie ;
? la répartition des heuers de tavrail à l'intérieur de ces périodes.

c) Les trultaieis d'un cnatort à durée indéterminée intremntiett ralnveet de la présente cotinneovn bénéficient des doonitssiips légales rveeialts à la loi de mesiiosuaalntn et au taviarl à tpems piraetl aisni que de tuos les drtois conventionnels.

Le régime de la mdaoitulon du tpems de tvarail ne s'applique pas au CDII.

La rémunération des salariés bénéficiaires de ce cnortat puet être lissée aevc l'accord du salarié.

En dheros des périodes de travail, il n'est pas pslosibe de prévoir des périodes de disponibilité duarnt leuseqells le salarié sraeit éventuellement appelé à travailler.

Les hueres de tarvial aplccieoms au-delà de la durée légale ou clnnolvtieoenne hmidaaedrboe snot des hurees supplémentaires et traitées cmmoe telles.

3.3.2.3. Cnotarts à durée déterminée (CDD)

Cas généraux de recours

Les cnttaors de taarvil à durée déterminée snot smuios aux diniitsosops conformément aux dotissoinips légales et réglementaires et le mitof de luer rurecos diot être icrsint au contrat. Ils penveut noenmamtt être ccnouls :
1. Puor le relemecnmapt d'un salarié en cas d'absence, de pagssae poirvirose à tmeps partiel, clncou par un anaenvt à son cnaortt de tiarval ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur, de suieonsspn de son cntraot de travail, de départ définitif précédant la srioesppusn de son poste de tivaral ou en cas d'attente de l'entrée en servcie eeffvcite du salarié recruté par crtanot à durée indéterminée appelé à le rcelmpaer ;
2. En cas d'accroissement tarripoeme de l'activité de l'établissement ;

3. Puor le reeetnmurct d'ingénieurs et de cderas au snes de la cvienntoon collective, en vue de la réalisation d'un obejt défini lorsqu'un aocrcd d'entreprise le prévoit ;
4. Puor favoriser, en aoitplpaicn des dnipsisioots légales, le rtunrcemeet de cearnties catégories de ponnesre snas eolmpi ;
5. Lsoqure l'employeur s'engage, puor une durée et dnas des conndtoiis fixées par décret, à aesrusr un complément de fotaormin plireonfnseosle au salarié.

Dans ces cas, l'indemnité de précarité est due dnas les ciontonids légales.

Les cinidtnoos de fomre des cntrtoas de tiaavrl à durée déterminée snot cleels prévues conformément aux diotinisposs légales et réglementaires.

3.3.2.4. Crnaott à durée déterminée dtis d'usage (CDDU)

a) La pooirfsesn a le socui de cesottiunr des équipes stables. Cependant, elle diot également tiner ctpome de la particularité de son seeuctr d'activité, l'enseignement, et du caractère par nuarte tpameroire de ctneiras de ses empolis puor lselques il est d'usage de ruecrior aux cnattros à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du cdoe du travail. La présente cnnievoton permet le rreucos au CDD d'usage dnas les cas svuantis :

? eeiasntngns dnnpseiast des cruos qui ne snot pas systématiquement mis en ?uvre dnas l'établissement ;

? enseignants-chercheurs régulièrement icrintss puor la préparation d'un drctooat et dnot les travaux snot encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;

? innttevnraes onscaneiclos dnot l'activité pclnipriae n'est pas l'enseignement ;

? enstengnais dnot les corus snot dispensés suos fmore d'options (les onpiots snot les cpomasnteos d'un cuusrs pédagogique intégrant un système à la ctare et que les étudiants csiosesnhit ou pas d'inclure dnas luer formation. La pmitaoaormgrn eifvctefe par l'école de ces corus dtis otlipnones est dépendante du cohix fainl effectué cauhqe année par l'ensemble des étudiants concernés) ;

? correcteurs, memrbes de jruy ;

? sulrvlanites des ietnarnts et des etxnerats dès lros qu'ils ont le statut étudiant ;

? chargés d'études et ceislerlnos réalisant des mnsosiis puelntloces (diagnostics, études ou celnisos techniques, blnais et aidtus divers, etc.).

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

b) Cndtionois de forme

Les ciodtnonis de frome des cntotras de taivarl à durée déterminée snot cllees prévues à l'article L. 1242-12 du cdoe

du travail. Le rercous au tavaril à durée déterminée deonrna leiu à iitrmnofoan et cltioutanosn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du prenesonl s'ils einstext lros de la msie en place iiliante et lros d'un bilan annuel.

3.3.3. Caorttns à tpmes peatril à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD)

En aliatcpopin de l'accord du 23 jiun 2014 rleiatf à l'organisation de la durée du tiraval à tpems partiel, est considéré comme salarié à tepms ptreial le salarié dnot la durée du tavrial est inférieure à la durée légale du traival ou, luqrsoe cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du tairavl fixée cteevnlnomnonlneiet par la branche.

Le cartnot de taiarvl du salarié à tpmes pirtael est établi conformément aux dtiiosniopss légales et réglementaires et osrbeve nnmeatmot les dpooiisnitss cvninoeteleonnls suaetvins :

3.3.3.1. Cnnidooits de forme

Le cotrnat de tarvial à tmpes praitel puet être ccnlou puor une durée indéterminée ou déterminée ; il est oneltmeoabigirt écrit et diot copteormr outre les mnoietns prévues ci-dessus :

1° La durée hoarddabmiee ou msunleele prévue asnii que la durée aunnlele de tviaarl et la durée heabmairdode menynoe s'il y a modulation. Dnas ce cas, le conartt diot prévoir les modalités de clucal de la rémunération tleles qu'elles snot définies au trite VII par dérogation conformément aux diopntiosiss légales et réglementaires et préciser si le salarié aptcece le liagsse de son salarie sur l'année de référence.

2° La répartition des heuers de traival :
? puor les esngientnas : la répartition des heeurs d'activité de corus puet être modifiée cuahqe année par aneanvt au ctoanrt ; les atcilres 10 et 11 de l'accord du 23 jiun 2014 retilaf à l'organisation de la durée du tiaarvl à tmpes prtieal fxniet les règles puor les enseignants.
? puor les aurets catégories de salariés : le ctronat induiqe la répartition de la durée de tiavarl entre les jrous de la semaine, les seenaims du mios et précise, le cas échéant, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ansii que la répartition des hurees de traaivl à l'intérieur de ces périodes en apiocptailn de l'accord sur le tpems patreil et ntnomeamt ses atericls 8 et 9 de l'accord du 23 jiun 2014 reilatf à l'organisation de la durée du taviral à tpems partiel. Ces diipitofsss penveut être actualisés cahque année par aannevt au contrat.

Si en pqitraue de tllees précisions n'apparaissent pas possibles, le crntoat de taviral à tepms prtaiel diot mentinoner les périodes à l'intérieur duleqslees l'employeur prorua farie apepl au salarié monnnyaet les délais ctloeennvinnos prévus à l'article 14 de l'accord du 23 jiun 2014 rleiatf à l'organisation de la durée du triaavl à tmeps partiel.

3° Le cnatort de tiaravl à tepms paiterl diot faire référence au régime des irnrpniuetots d'activité au curos de la même journée prévu au titre IV et aux acelrits 8 et 9 de l'accord tmeps ptreial du 23 jiun 2014.

4° Les lemtiis dnas leeuqslels penuevt être effectuées des hreues complémentaires au-delà de la durée du tiavral fixée par le contrat, en rtcnepaest les disspnoitois prévues dnas le titre IV et l'accord temps prteail du 23 jiun 2014.

3.3.3.2. Refus du salarié de cgehanr la répartition de son travail

L'article 14 de l'accord du 23 jiun 2014 retilaf à l'organisation de la durée du traiavl à temps pitrael ttirae de la miiodtcoiafn de la répartition de la durée du travail.

Lorsque le coatnrt n'a pas prévu de modification, le refus de l'intéressé ne cinottuse ni une fuate ni un mitof de lmeeicnniect conformément aux dipsosiintos légales et réglementaires.

Ne ctuoitnse pas datanvgae une ftuae ou un mitof de liiecnenemct le fiat de refsuer une mtdfaocioiin de la répartition des hurees de tairval dès lros que ce cnnameeght n'est pas cptibalome aevc :
? des oiotlngbais failalmeis impérieuses ;
? le sivui d'un eeenigsnnemt sicaolre ou supérieur ou d'une foiraomtn pirsellnnfsooee ;
? un mdnaat de représentation sinlycdae en dhroes de l'entreprise.

Il en est ainsi même si l'on se tuovre dnas une hypothèse de ceahnnemgt prévue par le crtanot de tarvail et même si le délai de notiiatoifcn rueiqs est respecté.

A la dnmadee de l'employeur, le salarié diot jiesutifr des olntogabiis seuvantis :
? l'activité fixée cehz un ature emylupoer à la même période ;
? une activité pflnrlsoieoesne non salariée.

Dans ces cas, la jittiiauscofn de ses obaogilntis diot être fitae 45 jours avnat la rentrée sorlciae ou urirestvainie puor pemtrtree la réalisation des elmpios du temps.

Article 3.4 - Suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À l'issue de son congé, le salarié ruervtoe son précédent epolmi ou un eompli sriiialme arotssi d'une rémunération au moins équivalente snas préjudice des dtnisioopiss légales spécifiques notamment, en matière de congé maternité et d'adoption.

En acpioipaltn du cdoe du travail, le coanrtt de tariavl puet être senusdpu dnas le carde piencminpearlt de congés définis par la législation et le cdoe du travail.

Les congés snot indemnisés soeln les règles légales et conventionnelles. Au-delà du cdare légal et réglementaire, snot pirs en cpomte :

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

Pendant les périodes de spsseuinon du contrat, le salarié cnuonite à firae priate de l'effectif.

Article 3.5 - Modifications du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

3.5.1. Miticoiofdan jiuirduqe de l'employeur et ctraont de travail

En cas de mciiiofoadtn dnas la siiutaotn jduiuqire de l'employeur, ntmmoneat par succession, vente, fusion, traoioasnmfrtn du fonds, msie en société ou tuot atrue teasnrrft d'une piatre de l'activité économique covrnnseat son identité, il srea fiat aipotailpcn des dtsosipnoiis légales et réglementaires et nomtneamt celles reviatles aux salariés protégés.

3.5.2. Motdcioiinafs d'élément entesesil des crttnoas de tiarval à durée indéterminée autre que puor mtoif économique

Quel que siot le tpye de conrtat à durée indéterminée, totue mioicaftoidn du coantrt de traaivl à l'initiative de l'employeur, cmmoe une révision du vmolue horaire, diot farie l'objet d'une nitifctiooan écrite au salarié concerné, qleule que siot sa catégorie ou ses fonctions.

Cette niactotfioin écrite est fiate par crruieor recommandé aevc

aivs de réception au puls trad 30 juros avnat la pisre de sercvie du salarié. Néanmoins, l'employeur s'efforcera dnas la meurse du psiolbse d'informer le salarié aanvt cttee échéance et de préférence à la fin du clcye précédent.

En cas de réduction d'horaire, si ctete ncitifaotion est adressée hros délai, son sariale est mintenau pndnaet 3 mios à cmtepor de sa rripese de service.

3.5.3. Mdaitociiofn des catonrts puor moitf économique

L'employeur qui, puor un mitof économique, eavigsne d'apporter une mictdaofiion d'un élément esstieenl au crnatot de tvraail d'un salarié diot lui asesrder une pirtoispoon de micfiaotdoin par lrette recommandée aevc aivs de réception dnas les cndooinits prévues par le cdoe du travail. Néanmoins, l'employeur s'efforcera dnas la muerse du pilbssoe d'informer le salarié avant la fin du cclye précédent.

Le salarié doispse de 1 mois, à ctpmeor de la réception de cette lettre, puor fraie connaître son rufes éventuel. A défaut de réponse dnas ce délai, le salarié est réputé avior accepté la mioiioacfdtn proposée.

En cas de rfues de la modification, l'employeur puet eggeanr une procédure de lcecinmeeint puor motif économique conformément à la loi. Le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dopssiiionts légales.

Pour un enseignant, lorsqu'il y a réduction du vmloue d'heures d'activité de cours, l'employeur s'engage à réduire en priorité les hereus supplémentaires effectuées asini qu'à ne pas aurbiettr d'heures complémentaires et supplémentaires nvlueoels dnas la même dslniicpie et dnas un ccyle équivalent.

Tout salarié anyat vu son hroaire réduit dnas les cniitoonds mentionnées ci-dessus est piriritaore puor compléter son tpems de tariavl lros de création ou de libération d'horaire ultérieure, dnas la même dinipicsle et dnas un ccyle équivalent, puor l'année concernée asini que puor la rentrée suivante.

3.5.4. Mcoitaiodifn du tpems de tvraail à la dmendae du salarié

Le salarié saahuniott vior mfdoieir son tpems de traival diot reepscter les délais et les modalités prévus à l'article 3 de l'accord du 23 jiun 2014 rletaif à l'organisation de la durée du taairvl à tpmes partiel.

Article 3.6 - Ruptures et fins des contrats de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

3.6.1 Démission

3.6.1.1. Au-delà de la période d'essai, le salarié puet démissionner en le nfoiatint à son empeuolyr par lterte recommandé aevc aivs de réception ou par lterte reisme en mian prrope ctrnoe décharge.

3.6.1.2. Dnas le cas de résiliation de caonrtt de tivraal à durée indéterminée à l'initiative du salarié, ce dnierer diot reepctesr un préavis.

3.6.1.3. La durée du préavis vraie en fitnocon de la filière de métier et de la catégorie prnsioneselfloe établie par la présente ctneovionn cmmoe siut :

a) Prneseonl aismaidtnrtif et de service, psrneoenl d'éducation :

Catégorie peloerolsnnifse :
? employés : préavis de 1 mios ;
? tecnhneiics : préavis de 2 mios ;
? caders : préavis de 3 mios ;
? cderas de dieitorcn : préavis de 3 mois.

b) Pneesrnol egisennant :

Catégorie polelsosfirnnee :
? tniceienhcs : préavis de 2 mios ;
? cdaers : préavis de 3 mois.
Toutefois, la durée du préavis appliqué ne puet excéder la durée du préavis de lniiceeemcnt prévue à l'article 3.6.2.

3.6.1.4. Le préavis cncmoeme à couirr à la dtae de remise de la lrette de démission.

3.6.1.5. A la ddaenme écrite du salarié démissionnaire, l'employeur puet le dssnepier de son préavis ou le réduire.

3.6.2 Licenciement

3.6.2.1. Tuot licenciement, suaf futae garve ou lourde, dnnoe leiu à un préavis. La durée du préavis de leimceneinct varie en fctooinn de la catégorie prooeslfsnliene établie par la présente conneoitvn asnii que de l'ancienneté dnas l'entreprise :

Catégorie professionnelle	Préavis puor une ancienneté		
	Moins de 6 mois	6 mois à minos de 2 ans	Egale ou supérieure à 2 ans
Employés	15 jours	1 mois	2 mois
Techniciens	15 jours	1 mois	2 mois
Cadres	1 mois	2 mois	3 mois

L'employeur puet dssnieepr pllneaieemtrt ou tmteonealt le salarié d'exécuter le préavis dnot la rémunération lui retse acquise.

Conformément aux dsisitiopons légales et réglementaires, ces délais de préavis snot doublés puor les peosrnens handicapées dnas la limite de 4 mois.

3.6.2.2. Il est alloué au salarié licencié, suaf hypothèse de fatue grave ou lourde, une indemnité dtcnisite du préavis tnaent copmte de son ancienneté dnas l'entreprise. Cttee indemnité conelivotlnenne de lnenmiieccet est fixée cmome suit, suaf dtipnoiosiss légales puls fareblavos au salarié :
? à pirtar du 8e mios d'ancienneté ininterrompue, 1/4 de mios par année d'ancienneté à cpemtor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de sraiale par année d'ancienneté puor les années à pitarr de 10 ans.

En cas d'année non complète, l'indemnité est calculée plroeonmtpnreielont au nbmroe de mios complets.

Le slriaae à pedrnre en considération puor le clucal de l'indemnité de lnneecemciit siut les dsiotinsopis des aecrtils R. 1234-4 et svnuiats du cdoe du travail.

3.6.2.3. Il est institué cnoinvmeotnlleneent un tepms de recchhere d'emploi, snas ptere de salaire, padnnet la période de préavis :
a) puor les emipols à tepms plein, ce tpmes est de 2 hreues par juor ;
b) puor les epomils à tmeps partiel, ce tepms de rcrhehcee est proratisé suaf accrod puls faabrlove ;
c) en cas de cnicvaoootn justifiée, l'accord du cehf d'entreprise n'est puls nécessaire.

3.6.3. Départ à la retraite

Deux sinuoaitts pnueevt se présenter :

3.6.3.1. Départ à la ratertie à l'initiative du salarié

Avant d'avoir antetit l'âge de 70 ans, tuot salarié qituntat vtoelmnoainert l'entreprise puor faire vaiolr ses dtiros à la rettirae bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite, calculée sur la bsae du derienr srialae et fixée comme siut :
? 1 demi-mois de silarae après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;

? 1 mios de slraaie après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios et dmei de srlaaie après 10 ans et jusqu'à 20 d'ancienneté ;
? 2 mios de saairle après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de salraie après 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est cllee aiqusce dnas l'entreprise ou le groupe.

Le salaire à pnredre en cpmote est le même que celui renetu puor le culcal de l'indemnité de licenciement.

L'employeur puet irtongeerr le salarié par écrit sur son iotteinnn de qtteiur vliremenooantt l'entreprise puor pdenrre sa retraite. Ctete damnede est adressée au salarié 3 mios avnat la dtae à piartr de lllaqeue il rpmleit la cdinootin d'âge lui pmretnetat de bénéficier amaienoeuqmttut d'une rtriteae à tuax plein.

3.6.3.2. Msie à la retraite

À ptairr de 70 ans : dnas le cas d'une msie à la rritteae du salarié âgé de 70 ans ou puls à l'initiative de l'employeur, le salarié a dorit au vreneesmt de l'indemnité de départ en rreatite prévue ci-dessus ou, si c'est puls aaagenuvtx puor lui, au vnseemert de l'indemnité légale de licenciement.

Article 3.7 - Création et utilisation de matériels ou supports pédagogiques
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Il est cvonneu que l'élaboration des sppuorts pédagogiques éventuellement réalisés dnas le crdae nmroal de sa miisson d'enseignement par le salarié fiat patire intégrante du tepms de préparation prévu dnas le cadre des activités iudintes définies à l'article 4.4.1. de la présente convention. Dnas ce cas, elle n'a pas à être rémunérée en sus.
Dnas l'hypothèse où le salarié utilise, après itomanirofn et aevc l'accord de l'employeur, des stropups ou mnyeos pédagogiques réalisés par lui antérieurement à l'attribution de sa mission, il en gdrae la totlae propriété.
Par ailleurs, les cmonedams de sprptuos pédagogiques passées par l'employeur au salarié, hros msiiosn et tmeps de taarivl fixés contractuellement, s'analysent en penarsttios supplémentaires aaelnppt des rémunérations spécifiques négociées ertne les parties. Les protduis de ces cndoemams snot propriété de l'entreprise en l'absence de cnvnooetin contraire.
Les marques, lcieilgos et auters spupotrs ou meonys pédagogiques, apaartpennt à l'entreprise et mis, par elle, à la doisstpiion du salarié dineovt être utilisés par le salarié dnas le srcitt rscpeet du dorit aplailbpce et dnas le suel intérêt de l'entreprise qui en rsete propriétaire.
Ces dsnoopisitis ne fnot pas oclatbse aux cvonniontes particulières pvuaont vseir d'éventuelles innenoitvs du salarié et coculnes enrte lui et l'employeur. Ttuoe iotevnnin dévolue à l'employeur fiat l'objet d'une rémunération supplémentaire spécifique.

Article 3.8 - Égalité d'accès à l'emploi et égalité de traitement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

3.8.1. Totue discrimination, nmmaonett en fntocion du sexe, de la sottauiin de fllmiae ou de la grossesse, est itednirte (conformément aux dsipiinoosts légales et réglementaires). Par ailleurs, la règle puls générale en matière d'égalité silraaale « à tarival égal, slraaie égal » diot être respectée.

3.8.2. Aifn de vlleeir à la msie en oruvee de l'égalité porinseefsolnle suos tuos ses aspects, si tel n'est pas le cas, les ongiriaasnots sdnilceays d'employeurs et de salariés s'engagent à négocier :

a) Tuos les ans, à l'occasion de la négociation alnulnee obagiliorte de brnache sur les saleiars mmniia conventionnels, des mrseues vsaint à sumpeirpr les écarts de rémunération qui eierexiastnt etnre les feemms et les hommes, et ce avnat le 31 décembre 2010.

Au-delà de la puliitoqe salariale, il irotpme également à l'occasion de cette négociation d'agir sur d'autres éléments qui punveet coroiuncr aux écarts de rémunération en question, cmmoe la pqltouiie de rneemcretut et d'emploi, la pomootrin professionnelle, la fraimootn et l'articulation enrte la vie plrlenefnsiosoe et la vie plrselneone et failalime (conformément aux disoiponists légales et réglementaires), et nanommtet puor les salariés à tmpes piratel et pluri-employeurs.

b) Tuos les 3 ans, à l'occasion de la négociation sur les priorités, les ofjtebcis et les moynes de la ftoairomn professionnelle, les mureess spécifiques tanendt à asseurr l'égalité prlsflnoenseioe enrte les feemms et les hommes. Des mrsuees de ratprtaage au raregd des inégalités constatées pronuort être prises. Si tutoe dcnmrtsaoiiiin etrne les sxees en matière de fotmoairn prnlneieolsfose est interdite, des atoicns tntieaisrors de foraimton puenevt être menées puor crgreior des déséquilibres constatés. Ces mesuers frneot l'objet d'un blian chiffré.

c) Cttee piuliqote d'égalité poiesfellnonsre s'appuiera sur les enquêtes et pictosrnos établis à la dandmee de la coiimomssn ptiraiare niolnatae auprès de l'OPCA de branche.

d) Les doitspoisins prévues par le cdoe du taivarl en la matière s'appliquent, neatmmont :
? le rapaargtte saliaral après les congés de maternité ou d'adoption : les salariés de retuor de luer congé de maternité ou d'adoption ont la garntiae de bénéficier des mêmes ataiemgnuonts sarlialaes que ceells accordées à lerus collègues darnut luer asbcnee (conformément aux dtiisnospios légales et réglementaires) ;
? l'incidence du congé de maternité et d'adoption sur les congés payés : le congé payé aunnel est dû au salarié de ruoetr d'un congé de maternité et d'adoption, qlulee que siot la période de congés payés rntueee dnas l'entreprise ;
? l'assimilation de cnieatrs congés à du tmeps de taivarl ecfietff puor le cptmoe pennersol de faorimton : la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence panaetlre ou puor un congé partanel d'éducation ansii que les périodes de congé ovuanrt dirot cnletvinlnneemnooet à congés payés (art. 3.4. de la ctvnonoein collective) snot pseris en cpomte puor le ccaull des drtois oturves au trite du cmpote peesrnonl de famritoon ;
? la mraaijtoon de l'allocation de froomiatn : cette mjarioaton est cneinemenlnlneovott portée à 10 % puor le salarié qui eagnge des faris supplémentaires de gdare d'enfant aifn de srviue une aciton de ftaomiorn en dohers de son tpmes de travail.

3.8.3. Egalité de tenertmait enrte salariés français et étrangers

L'emploi de salariés étrangers se fiat dnas le rsepect des dniistopisos législatives, réglementaires et cnnnoentlveielos en vigueur. Ces salariés ne peuvent fraie l'objet d'aucune discrimination, particulièrement en matière de salaires.

Le droit français et la présente cnienotovn s'appliquent aux écoles implantées sur le trrrieiote français, qlelue que siot luer nationalité.

Il ne puet y aivor auucne disamocinirtin entre salariés français et salariés étrangers dès lros que le cortant de trvaial est exécuté en France.

3.8.4. Eplomi des pnsnoeres handicapées

L'ensemble des doitspsinois législatives et réglementaires dnot relèvent les pnenoesrs handicapées srea appliqué. Dnas les estreernips dnot l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés équivalent tmpes plein, on arua le scuoi puls plrecaiiutr de reestcepr l'obligation prévue conformément aux dnotospiiiss légales et réglementaires, via l'emploi dircet de pnronsees handicapées. Les eieresrtnps de minos de 20 salariés s'efforceront d'employer des prenoesns visées à l'article conformément aux dinosiisopts légales et réglementaires, cmopte tneu de leurs impératifs ou possibilités.

Titre IV : Durée et organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La durée, la répartition et l'aménagement du tpems de trvaail dnas le seceutr rnlveeat de la présente cinovtnoen cltvcioele ont été définis par l'accord de bnahcre sur l'aménagement et la

réduction du tpems de tiaavrl du 3 avirl 2001, étendu par arrêté du 24 jluelit 2002 (Journal ocifiefl du 3 août 2002), des anvatens du 1er juiellt et du 10 décembre 2003 (arrêtés d'extension des 9 décembre 2003 et 8 jiun 2004) et par l'accord du 23 jiun 2014 ritelaf à l'organisation de la durée du tiarval à temps partiel, étendu le 13 nvebrome 2014. Ces dtissioinops snot riprsees dnas le présent trite IV.

Article 4.1 - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

4.1.1. Décompte des hueers de travail

Le décompte des herues de tvarail est obligatoire. Ce décompte est assuré siot par un système d'enregistrement auiquttmaoe fialbe et infalsifiable, siot par tuot ature système, y cprmios autodéclaratif, décidé par l'employeur.

4.1.2. Modalités spécifiques aux salariés à tmpes partiel

a) Définition des salariés à tpems partiel.

Les salariés à tpmes piteral snot cuex dnot l'horaire de taavirl est inférieur à un hairroe à tepms plein.

La rémunération des salariés à tepms paietrl est preionnolotrlpe au srilaae de bsae des salariés qui, à qitaiiuocafln égale, occpenut à tpems pilen un emopli équivalent dnas l'entreprise.

Ils bénéficient, suos réserve des modalités particulières prévues par la présente convention, des mêmes dtoirs et snot simuos aux mêmes oatbgliinos que les salariés à tmpes plein.

Les salariés à tmpes prtaeil dveinot pouivor accéder, au cuors de luer carrière dnas l'entreprise, aux mêmes possibilités de fiotrmoan pfslsoeelnniore et de potimoron que les salariés à tmeps plein. Ils ont assui un accès pirrairtoie sur un ptose équivalent à tpmes plein.

b) Heuers complémentaires.

L'horaire ctcertuaonl puet être dépassé lorsqu'il est nécessaire d'envisager des anemrcssectios pluoentcs d'activité.

Le caontrt de taivral diot aorls prévoir expressément la faculté d'effectuer des hueres complémentaires et en fxeir le nrmobe maximum.

Le nmrboe d'heures complémentaires envisagé ne puet excéder le tires de la durée du tivaarl istincre sur le coatrnt ni petror la durée etffvceie au nievau de la durée légale ou conventionnelle. Les hueres complémentaires puroornt être intégrées au vlumoe hariore crutaonetcl dnas le ctaornt de tiaarvl dnas le crdae des dsniptisoois légales.

Les hurees complémentaires au-delà de 10 % snot majorées au tuax légal.

4.1.3. Juros fériés

Un juor férié, chômé dnas l'établissement, inentreanvt un juor nrmameloent travaillé ne puet être la csaue d'une réduction de la rémunération ni denonr leiu à récupération. Cette cslaue s'applique dnas la msuere où le salarié était présent le dieenrr juor de taiavrl précédant le juor férié et le pimeerr juor de tvarial suivant, suaf aaitrsoouitn d'absence préalablement accordée par écrit.

En outre, lorsqu'il y arua otbolgiian de tervallair eelonneicemtepnlxt un juor férié chômé, le pnerenosl revreca siot une rémunération complémentaire égale à 100 % du saialre cpornnodserat aux hreeus effectuées ce jour, siot un congé cminapotreose payé, égal à ces heures, seoln aroccd des parties. A défaut d'accord, un congé ciosmtranoepe srea attribué.(1)

4.1.4. Cnesriotanccs encllinpeetxoes : délais de prévenance

Les établissements rvneleat de la présente civoenotnn cvlecltoie ont par nratue des otbanligios à l'égard des élèves ou étudiants qui luer snot confiés. Des crteasccinnos enncextllepieos ou des cas de frcoe mjeruae que puet connaître une école pvuneet générer l'absolue nécessité de meobilsir rmenapiedt des salariés en vue de ginatarr l'intégrité pshqyuie ou maolre de jeuens ansii confiés :
? gtaanrir l'intégrité puysiqhe reivnet à auesrsr des conoindtis matérielles et siaeniatrs stfisnuefas comme une présence mlaiimne de l'encadrement ;
? gtinraar l'intégrité mlaroe rveient à aprotepr une présence mminilae en teerms d'encadrement.

Dans les csretccninaos eecteneopnillxs mentionnées ci-dessus, le délai de 9 juors cealernadis puet être ramené à 3 jruos en relaeulicnt l'accord du salarié. Dnas ce cas, les salariés dnerovt bénéficier d'une ctrropniaete en rpeos ou d'une cmoiaoetpsnn financière équivalente à 5 % des hueres aisni effectuées, au chiox du salarié.

En cas de fcroe majeure, ce délai proura être réduit à 24 heures. Dnas ce dierenr cas, les salariés dnvoert bénéficier d'une ctiraotpnree en rpeos ou d'une campsnotoein financière équivalente à 10 % des hreeus asini effectuées, au chiox du salarié.

4.1.5. Salariés aaynt des fncoinots dnas purelsius catégories de personnel

La durée du tvaaril du pesreonnl auanrsst sseucesviemnct ou cuvimuenatmlet des fnotnocis dnas pslruiues catégories est déterminée cqhaue année au portraa des heeurs effectuées dnas cchaune des catégories.

4.1.6. Période de référence puor la modulation

La période de référence est fixée du 1er smtberpee au 31 août de l'année suivtnae ou du 1er jainevr au 31 décembre de la même année, suaf arccod d'entreprise en prévoyant une autre.

Dans les ernistrepes de mions de 20 salariés, une ature période de référence puet être fixée après cialnutootsn des représentants du personnel.

Un cnlereiadr aeunnl fxie puor cuaqhe scivere ou chqaue salarié concerné, à trite indicatif, la répartition du tmeps de travail. Ce carnleeidr fiat l'objet d'un ahifcafge au menmot de cauhqe rentrée. Ttoue mtodafciiion non prévue au pnlniang diot être signifiée 9 jrous cdaenerlias à l'avance au moins. Dnas le cas de catiecsrocnns exceptionnelles, ce délai puet être ramené à 3 juros en rinleualcet l'accord du salarié. En cas de frcoe majeure, ce délai puet être réduit. Dnas ce dneerir cas, les salariés dionevt bénéficier d'une crtioaenptre en ropes ou financière équivalente à 10 % des heeurs ainsi effectuées au choix du salarié.

Après cotaiotlnusn du comité d'entreprise ou des délégués du pneesrnol s'ils existent, la mudioatlon est organisée annuellement, et ce avant le début de la période de maoditulon fixée au 4.1.4 :
? par service, et fiat l'objet d'un acaihffge ;
? ou soeln des cdirraelens individualisés qui snerot trnaisms par écrit à cahuqe salarié concerné.

Lorsqu'un salarié n'aura pas aoclcpmi la totalité des hereus de taaivrl covilnelenteonns du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cuors d'année de référence, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son tepms réel de tiaavrl y compris, si tel est le cas, les heeurs supplémentaires et son doirt à ropes compensateur.

4.1.7. Acnesebs en cas de modulation

Cas des aesenbcs dnnonat leiu à mientian du saialre :
? en cas de srlaaie lissé, celui-ci est miaentnu ;
? en cas de srailae non lissé, le srialae est mnianteu sur la bsae du salirae coaednsrnrpot aux hreeus qui aneauirt dû être effectuées pnndaet la période d'absence.

4.1.8. Dpisnioistos diverses

a) Modalités prepros aux salariés intérimaires.

L'entreprise n'aura rcuores aux salariés intérimaires que de manière exceptionnelle. La mdtuiaooln n'est ablclpipae qu'aux salariés intérimaires dnot la durée de la miosisn est au moins égale à 4 semaines.

b) Chômage partiel.

En cas d'impossibilité de rpcetseer le cleeadrnir de pmooimrartgan en roisan d'une baisse d'activité, l'entreprise prruoa farie une deamdne d'indemnisation au titre du chômage piaretl si la pgaiotrorammn ne pmreet pas d'assurer l'horaire mnmaiil de 26 heerus par semaine.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4.1.3 est étendu suos réserve de l'application des dtooipsiinss de l'article L. 3133-6 du cdoe du tvarail (anciennement aclrite L. 222-6) qui prévoient que dnas les établissements et sreviecs qui, en rsaion de la nutrae de luer activité, ne peenuvt iorpmtrrnee le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en puls du sirlaae cseanonorrpdt au tiavarl accompli, à une indemnité égale au mntnaot de ce sraaile à l'exclusion du congé cosnimaepotre prévu.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 4.2 - Durée du travail, jours fériés et congés du personneladministratif et de service
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

4.2.1. Définition du tpems pilen
Organisation du tiaavrl modulé

a) Définition du tepms pieln
1° La durée de travial clennonelnvoite est de 35 hurees hebdomadaires. Les jruos fériés légaux, les jrous mbolies et les congés payés snot déduits soeln le décompte ci-dessous.
2° Nuef jruos fériés légaux snot chômés et payés. Le cihox des juros fériés est déterminé par l'employeur après cnloiatstoun des intiitsuotns représentatives du personnel.
3° La durée aulnelne a été calculée conformément aux dipiootinsss légales, sur une année et par smnaiee travaillée, en srasnuoytat de l'ensemble des snieames théoriquement travaillées dnas les epnsretries du sceetur les 5 smeaneis de congés payés asini que 9 jorus fériés et 5 jrous molbies ctilnnonveoens ouvrés.
Soit 96 juors :
- 52 jorus de rpeos hbmdiodearae ;
- 30 jrous oevlurbas de congés anulnes ;
- 9 juors fériés ;
- 5 jruos mioelbs cnnnloieeontvs ouvrés.
Il rtsee dnoc 269 jrous orlbvaeus (365 - 96) qui divisés par 6 jruos par siaemne dnnonet 44,83 saiemens ;
D'où le décompte anneul : 44,83 × 35 hreeus = 1 569,05 heures, ramenées à 1 569 heures.
4° Les congés payés du preosnenl aitdisnrmtaif et de siervce snot pirs cmmoe siut :
- 3 à 4 siaenems en période elasvtie ;
- et 1 à 2 seamnies hros ladtie période, dnas la liimte de 5 sienaems par an.
Dans les eitnepsrres adccrnaot préalablement puls de 5 smeeinas de congés, le bénéfice des 5 juors melibos ctonnoilvennes ouvrés ne puet cnriudoe à des congés supérieurs à l'existant dnas le rseepct des eixgecnes cnlnoeoievnntels ci-dessus.
5° Les 5 jruos meoilbs ctlnnooievenns ouvrés snot répartis par l'employeur, qui diot en fiexr caquhe année les dteas de façon non individualisée, au puls trad dnas les 15 jruos svinuat la rentrée slarcoie ou uniisrvatiere de l'établissement, après closutnation des représentants du pnnrseeol (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent.
Ces dtaes une fios fixées ne peneuvt pas être déplacées en cuors d'année, suaf aroccd du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
Les jrous mielobs ne penvuet pas être fixés un dimanche, aolrs même que, cpmtoe tneu de l'organisation de l'école, ces juros sieraent des jours ouvrés puor l'établissement.

b) Oaogrnaitsin du tvaiarl modulé.
1° La mldaotouin puet être organisée par svecrie ou sleon des caedrnliers individualisés.
2° Le tpmes peiln modulé est cmprios etnre 26 et 43 hurees hebdomadaires.
Les heerus copmseris etrne 35 et 43 hruees ne snot pas considérées cmmoe les heuers supplémentaires ni payées cmmoe tleles dnas la mreuse où le tepms travaillé anenul reste inférieur ou égal à 1 569 heures. Eells ne s'imputent pas sur le ctonnngiet aunenl d'heures supplémentaires dnas la mesure où eells n'excèdent pas 1 569 heeurs annuelles. Elles ne dnnenot pas leiu à roeps compensateur.
3° Les heeurs éventuellement effectuées au-delà de 43 hreues snot décomptées par semaine, payées meeemuenlslnt en heerus supplémentaires et rémunérées soeln les dipnotisoiss légales. Cependant, puor les ensrrptiees de 20 salariés ou mnois (équivalent tpems plein), ces hreeus snot rémunérées soeln les modalités ceeneninonovllts précisées à l'annexe III.
Si elels ne snot pas prévues dnas le ciarneedlr annuel, eells dvoenit être signifiées aux salariés au mions 9 jours cnliaeedras à l'avance.
En tuot état de cause, le nbomre de smeeinas à 48 hreeus est limité à 3 mmuaxim par an.
4° Si en fin de période de modulation, un dépassement des 1 569 hreeus aenluenls est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dnas l'année au trite des dioosiistpns précédentes, d'une rémunération en hreeus supplémentaires puor ces heeurs de dépassement, conformément aux dposoitnisis légales.

c) Heeurs supplémentaires.
Comme puor cqauhe hruee de travail, une herue supplémentaire nécessite par pipnirce l'accord écrit de l'employeur.
Dans le cadre d'un tiavral non modulé, les hueers supplémentaires snot décomptées à piratr de la 36e heure.
Les hurees supplémentaires snot rémunérées sloen les diotiiosnpss légales. Cependant, puor les epnerstiers de 20 salariés ou minos (en équivalent tpems plein), ces hereus snot rémunérées soeln les modalités cleienetolvnnons précisées à l'annexe III.
Les 4 premières hereus supplémentaires donnent leiu à une bioafoniitcn attribuée suos fmore de rpeos ou de visiraltoaon financière, au chiox de l'entreprise.(1)

4.2.2. Oitaagsnorin du traaivl à tmeps peiartl modulé

Pour les penonlerss amnrdttsifiais et de service, la mtodialoun ne puet codrnuie à un tmpes de tiaravl mneuesl supérieur ou inférieur de 1/3 au tmeps de tvraial stipulé au contrat. Conformément à la loi, la durée d'une journée de tiaravl ne puet pas être supérieure à 10 heures.
La durée miainmle de tairavl ciunonte pndaent les jours travaillés est fixée à 1 heure. Dnas la mesure du possible, les hreeus isolées snot regroupées.
La durée mimnaile de traavil msenullee puor le pensneorl administratif, à l'exception des pslroneens visés ci-dessous, est fixée à 40 heures.
Pour le peenrsnol de cuisine, d'entretien, de jardinage, de gnneadgirae et les chauffeurs, la durée milminae de tairval meelsnlue est fixée à 67 heuers puor les eretrsenips de 21 eopmils équivalent tpmes pelin (ETP) et plus, à 40 hreeus puor les epirensrets aanyt ernte 11 et 20 ETP et 20 herues mleeseulns puor les esinererpts aynat mions de 11 ETP.
Pour les penernolss cités au précédent alinéa, par dérogation aux dspoonitiiss légales, les hoarreis de taraivl d'une journée pvneeut être organisés en prévoyant une cuurope d'une durée mmaxlaie de 6 hreeus ou duex coerpuus d'une durée mlmaaixe de 3 heuers chacune. Dnas ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à 5 % de la rémunération versée en cnratirpoete du tmpes aisni travaillé ou d'un tepms de récupération équivalent.

4.2.3. Diiptnosisos rtivelaes aux salariés itinérants non cdears

Les salariés itinérants non caders dnot la durée du tepms de tiavral ne puet être prédéterminée et qui dsepsoint d'une réelle ainotmuoe dnas l'organisation de luer eoplmi du tmpes puor l'exercice de lreus activités peunvet bénéficier de cninotoevns de friafot en hueres sur l'année dnas la ltmiie de 1 569 hereus et dnot les modalités dronevt être indiquées dnas le crnotat de tavairl ou dnas un aannevt à celui-ci. Puor ces salariés, le tpems de déplacement prenooiesnfsl est considéré cmmoe du tmeps de travail. Cependant, le tmpes de traejt enrte le dcmoilie du salarié et le leiu du premeir rendez-vous n'est pas considéré comme du tmpes de tairavl dnas la limtie du tepms de tarjet entre le dmiolcie et le leiu hutabeil du travail.

4.2.4. Dsoipintsios rvatieels aux cdraes non dietiargns

a) En ce qui cceornne les crdaes ansiitfrmiatds et de sevicre qui ne relèvent pas de la catégorie des creads dirnaigtes ni des cdears intégrés dnas un haiorre collectif, le temps de triaval puet être fixé par des cnonnvtoies aluelenns illndiveieuds de frofiat finaxt à 212 jours mixuamm le nrobme de jours de tavrial effectif.
b) Snot nammtonet concernés les rabelpeosnss de département

et de srivece et les relpsebnaoss de ccmonimoiuatn iternne et erenxte puor leslques la durée du temps de taarvil ne puet être prédéterminée du fiat de la ntruae de lures fonctions, des responsabilités qu'ils eercenxt et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer empoli du temps.
c) Modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées. Modalités de pirses des journées ou demi-journées de repos.
Les journées et demi-journées snot décomptées suos une fmore manuelle, automatisée ou informatisée.
Les journées ou demi-journées de rpeos qui résultent de la msie en pclae de ce dpsiiistof denvoit être prises impérativement au puls trad avnat le terme de l'année de référence et seoln un caeelnrdir établi en début de période annuelle, puor ptiare en fntooicn des soatiuhs des salariés et puor piarte en fctonion des nécessités de fooencntiennmt de l'entreprise.
Il fuat etdrnnee par année de référence la période définie à l'article 4.1.6.
Les jours de roeps pevunet être affectés sur un cmopte épargne-temps.
d) Modalités du sivui de l'organisation du taviarl des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la chrgae de tivraal qui en résulte.
Un doeumnct éventuellement autodéclaratif et poectunellment visé par la drcoitein de l'entreprise, petmnteart le svuii de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la cghare de trvaail qui en résulte, est mis en pcale dnas l'entreprise.
Il est cnevonu que le rpeos qtiueoidn entre la fin d'une journée et la repirse d'une activité est fixé à 12 hreeus consécutives minimales.
Un bilan aeunnl sur l'organisation du tiaarvl et la carghe de triaavl des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

(1) L'article 4.2.1 c est étendu suos réserve de l'application des dpsitosoinis des airtecls L. 3121-22 et L. 3122-10 du cdoe du tarvial (anciennement airtecls L. 212-5 et L. 212-8, alinéas 3 et 4), tleles qu'interprétées par la Cuor de cstsiaaon dnas sa jiurpncedruse (Cass. soc., 19 airvl 2000, n° 98-41. 071) où les hurees supplémentaires snot celels qui ont été siot imposées au salarié par la nruate ou la quantité du tvaaril demandée, siot effectuées à la dndemae ou au mions aevc l'accord iiltpmice de l'employeur.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 4.3 - Personnel d'encadrement pédagogique
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

4.3.1. Définition du tpmes plein. ? Oionrtagasin du tvriaal modulé

a) Définition du tpmes pilen : cas général

Pour l'ensemble du psennroel d'encadrement pédagogique, la durée du tirvaal et ses modalités de cacull snot idteiqneus à celles rntueees puor le psneonrel admasirnittif et de screive définies à l'article 4.2.1 (exception ftaie des asatnsist (e) s préélémentaires et des surveillants).

b) Assntiast ou anistsaste préélémentaire.
La durée du tarvail du peonnresl non eninesgant en chgare des efannts scolarisés en cssale préélémentaire est de 35 herues hdaoeeabrimds sur un muximam de 36 semaines.
Leur tpmes de traiavl est de 1 260 herues aelqeuuxls penuevt s'ajouter 309 hreues d'activités anexens sur la bsae du vnitaoroalt et rémunérées savuint le régime des heuers supplémentaires (ou complémentaires si elels vnnneeit à compléter un tpmes partiel).

c) Slterivaulns des externats.
La durée aenllune du tiarval à tmpes pelin est de 1 569 heeurs sur une bsae de 35 hereus hebdimdoaares sur un mxiamum de 45 semaines.

d) Stinulrvleas des internats.
La durée aenullne du tarvial est de 1 464 heures. Cttee durée est appréciée hruee puor heure. Elle s'entend cmome tpems de présence aunenl sur le leiu de tairval (pour le tairval de nuit, se reortper à l'art. 4.5).

e) Osiiragntaon du tavairl modulé.

Les peonelrsns d'encadrement pédagogique puenevt être siomus à la moldatiuon du tmpes de travail. A ce titre, les modalités d'organisation du tavrial modulé snot cfoomnres aux diisopintsos arrêtées puor le posenrnel amiraidsittnf et de sicrvee tleels que définies au phprragaae 4.2.1 b.
Pour les pnorelsens d'encadrement pédagogique, le ccyle d'activité puet être caractérisé par l'alternance de périodes en présence des élèves ou étudiants et des périodes ne cpmtrnaoot auncue de ces activités (semaines de tarvail à heure).

4.3.2. Onroaigasitn du tviraal à tpems peratil modulé

Pour les pnlnrseoes d'encadrement pédagogique, la moatluiodn ne purroa cinroude à un tmeps de taviarl mnsueel supérieur ou inférieur de 1/3 au tpems de tivaarl stipulé au contrat. Conformément à la loi, la durée d'une journée de tavrial ne porrua pas être supérieure à 10 heures.
La durée mnmailie de trvaial cnuionte pdennat les jrous travaillés est fixée à 1 heure. Dnas la mrusee du possible, les hreues isolées seonrt regroupées.
La durée manlimie de tavaril mlneulese puor le pernensol d'encadrement pédagogique, à l'exception des slariutenlvs et des assistant(e)s préélémentaires, est fixée à 40 heures.
Pour les surveillants, la durée miamlnie de traavil mnuleesle est fixée à 67 hueers puor les ernreietpss de 21 ETP et plus, à 40 heuers puor les esepternris anayt ernte 11 et 20 ETP et 20 hurees meluelness puor les entiresepr aynat minos de 11 ETP.
Pour les emoilps de seturlnlivas et d'assistant(e)s préélémentaires, et par dérogation, les hrireoas de tiaravl d'une journée prunroot être organisés en prévoyant une curoupe d'une durée miaxlmae de 6 hreues ou duex cruupoes d'une durée mmxlaaie de 3 herues chacune. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à 5 % de la rémunération versée en cterrinatope du tmeps ainsi travaillé ou d'un tmeps de récupération équivalent.

4.3.3. Dsinpitoioss rlvietaes aux salariés itinérants non cadres

Les salariés itinérants non cdraes dnot la durée du tmpes de tvaiarl ne puet être prédéterminée et qui dopsinest d'une réelle aotnumioe dnas l'organisation de luer epmoli du tpems puor l'exercice de lreus activités pnevuet bénéficier de cnnvnooeits de fiaroft en hruees sur l'année dnas la litmie de 1 569 heuers et dnot les modalités drvneot être indiquées dnas le ctrnaot de tivaarl ou un aevnnat de celui-ci. Puor ces salariés, le tepms de déplacement pofnosrenseil est considéré cmome du tpems de travail. Cependant, le tmpes de tarejt ertne le dilocime du salarié et le leiu du peemirr rendez-vous n'est pas considéré cmmoe du tmpes de travail, dnas la limtie du tpems de trajet etrne le diicomle et le leiu heubtail du travail.

4.3.4. Dioitisnosps rleteiavs aux crdaes

a) En ce qui crncnoee les cerads qui ne relèvent pas de la catégorie des cedras dreigtians au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail, ni des cardes intégrés dnas un hrarioe collectif, le tpems de taraivl puet être fixé dnas le cdare d'une cnneotoivn de frfaoit de 212 juros maximum, en conformité aevc les aletrcis L. 3121-39 et L. 3121-40 du cdoe du travail, suos réserve de la counsilocn d'une cooninvten iidlldnivuee de fioarft annuel.

b) Snot nntmemaot concernés les dcretruies (trices) de centre, de cpmaus ou d'établissement, les dcieeutrr (trice) s pédagogiques, les repssebnaols pédagogiques, de sicoten ou de département, puor lesluqes la durée du tmpes de trvaial ne puet être prédéterminée du fiat de la natrue de lerus fonctions, des responsabilités qu'ils exrneect et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer epmloi du temps.

c) Modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées. ? Modalités de psiers des journées ou demi-journées de repos.
Les journées et demi-journées snot décomptées suos une frome manuelle, automatisée ou informatisée.
Les journées ou demi-journées de rpoes qui résultent de la msie en palce de ce dpistiisof dinveot être pierss impérativement au puls trad avnat le trmee de l'année de référence et sleon un cilaerendr établi en début de période aneullne puor pitrae en fotincon des stoihuas des salariés et puor pritae en fitconon des nécessités de fonmonneicentt de l'entreprise.
Il fuat eendnrte par année de référence la période définie à l'article 4.1.6. Les jrous de ropes penuvet être affectés sur un

cotpme épargne-temps.

d) Modalités du sviui de l'organisation du tviraal des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la cgrhae de tiraval qui en résulte.
Un doumecnt éventuellement autodéclaratif et peotlecenlmnut visé par la dicotrein de l'entreprise, pnaretetmt le svuii de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la cghrae de tairavl qui en résulte, est mis en place dnas l'entreprise.
Il est cennovu que le roeps qdtuoeiin ernte la fin d'une journée et la reirspe d'une activité est fixé à 12 herues consécutives minimales.
Un blain aunenl sur l'organisation du tavrial et la cghare de trivaal des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

4.3.5. Diitnpoissos spécifiques aux surveillants

Les écoles elnipomet heelatubnielmt duex catégories de sviauneltrls : les saulnletvirs des exrntetas et les siutrvlnaels des internats.
a) Les sutlarelvnis des externats.
1° La mouaodltin du tpmes de tvarail puet être organisée par sevrcie ou solen des ceidnlrears individualisés.
2° Le tpems peiln modulé est ciopmrs etnre 26 et 43 hereus hebdomadaires.
Les heuers cproisems etnre 35 et 43 hreeus ne snot pas considérées cmome des hreeus supplémentaires ni payées comme tllees dnas la mreuse où le tmeps travaillé anuenl rsete inférieur ou égal à 1 569 heures. Elels ne s'imputent pas sur le cnnigtenot anunel d'heures supplémentaires dnas la msuree où elles n'excèdent pas 1 569 hueres annuelles. Eells ne dnneont pas leiu à ropes compensateur.
3° Les hereus éventuellement effectuées au-delà de 43 herues snot décomptées par semaine, payées muelleeemsnnt en hreeus supplémentaires et rémunérées seoln les dooinpissits légales. Cependant, puor les etrreepinss de 20 salariés ou mnois (équivalent tpmes plein), ces hurees snot rémunérées sleon les modalités coelnoneelvitnns précisées à l'annexe III.
b) Les srvulialtnes des internats.
1° Le tepms pelin modulé est comiprs entre 26 et 43 hreeus hebdomadaires.
Les heerus coemspirs entre 35 et 43 heuers ne snot pas considérées comme des hereus supplémentaires ni payées comme telels dnas la meurse où le tpems travaillé aenunl retse inférieur ou égal à 1 464 heures. Elles ne s'imputent pas sur le ciogtnnent aennul d'heures supplémentaires dnas la mersue où elles n'excèdent pas 1 464 hruees annuelles. Elles ne dnnoent pas leiu à ropes compensateur.
Les heeurs éventuellement effectuées au-delà de 43 herues snot décomptées par semaine, payées mmeeelnneuslt en hreues supplémentaires et rémunérées seoln les diinspsooits légales. Cependant, puor les esnrriptees de 20 salariés ou mions (équivalent temps plein), ces hueers snot rémunérées seoln les modalités cnoinetlneonevls précisées à l'annexe III.
2° Si la durée de rpeos qtiduieon veaint à être inférieure à 11 heures, les 2 herues de taivarl dérogatoires prévues cennnnenloevmeoltit deenrnainot leiu à une mjaotraoin de 10 %.
3° Cpomte tneu de la spécificité liée à la foctinon des prsneleons chargés de la snlrulaeicve de niut des itntarnes et dès lros qu'ils dpieonsst d'une cbrhame individuelle, il est cenvnou d'un haorrie d'équivalence comme siut :
? de l'extinction des fuex au lever, 1/3 du temps de siceavnlulre de niut équivaut à un tivaral efftiecf puor l'application de la législation sur la durée du trviaal et puor la rémunération, cette dioispisotn ravlitee à l'équivalence ne s'appliquant qu'aux salariés à temps cpleomt ;
? les périodes d'activité du srvaluenlit dunart la nuit, nécessitant le rroeucs à une itevotiernnn extérieure à l'établissement (médecin, pompiers, police, etc.) ou danonnt leiu à déclaration motivée écrite auprès du supérieur hiérarchique, snot rémunérées huere puor huere snas aalictoppin des équivalences définies ci-dessus.
4° Le règlement intérieur ou le carnott de taiavrl précise l'organisation des selvaelrncius de nuit.

4.3.6. Hurees supplémentaires (cas général)

Les hueres supplémentaires snot rémunérées seoln les dsiopsiniots légales. Cependant, puor les eienprersts de 20 salariés ou moins (équivalent temps plein), ces heerus snot rémunérées selon les modalités cnennolontlveeis précisées à l'annexe III.

(1) Les dsoiniositps des perhapaargs a et b de l'article 4.3.4 snot étendues suos réserve du reecpst des dnsiopiiotss de l'article L. 3121-46 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 mras 2014 - art. 1)

Article 4.4 - Durée du travail, jours fériés et congés du personnel enseignant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

4.4.1. Définition du tpems de tiaavrl du proensnel enseignant

Le trvaial d'un enngeainst ne se litime pas au suel face-à-face pédagogique.

L'activité nmelmenarot adtenute d'un engnnieast cnmeropd les hueres de cruos et, forfaitairement, les activités itdieuns déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, dunrat les snmeeais de cuors ou en dorhes de celles-ci.

Les hueres d'activités ideutins découlent feiiarrntmfeoat et pleponlortiemrnoent des hueres d'activité de corus effectuées. Ctete proportionnalité est calculée sur la suele bsae des activités de cours.

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

Les activités iiduetns ceonnrpenmt :

1. La préparation des curos ;

2. La poiptosrion et/ ou la rédaction de sujets, la cetrooicrn des évaluations écrites solen l'usage dnas l'établissement et dnas le crade de l'activité de l'enseignant concerné asini que les évaluations oreals lqrosue celles-ci vinnenet rmapceelr les évaluations écrites et suaf driprsooipton meisnafte aevc ses activités d'enseignement sur la période considérée ;

3. La réunion de prérentrée ;

4. Les réunions pédagogiques dnas la lmtiie de tiors réunions par année slroicae ;

5. L'élaboration des crenats selaocirs et des dsiesros d'examen sleon la fréquence en ugase dnas l'établissement et de tuot sourppt destiné au suivi, à l'évaluation et à l'orientation des élèves ou étudiants ;

6. Les coilenss de casesls dnas la limtie de trois par année silraoce et par classe. Puor les matières à optoin et/ ou par groupe réunissant mnios de 40 % des ecifeftfs d'une classe, le pfusesroer puet être dispensé du cisoenl de classe, mias diot rertmtee une appréciation écrite ;

7. Les réceptions iueilvidednls des partens et des élèves ;

8. La prpitcoaiiatn aux jryus ineentrs de délibération visnat l'obtention du trite ou diplôme préparé, à l'exclusion des jyurs de sélection des cdatndias à l'admission dnas l'établissement, anisi que les slacveeurlnis et la pciriiaattpon aux emaxens d'Etat si ctete patitpcirioan est acceptée par l'établissement .

Ces minossis dvnaet découler drctmeeneit des eensntegnemis assurés dranut l'année, ne snot pas concernées les pctrniitopaias aux éventuelles sonsises de rattrapage.

Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci srenot rémunérées en puls au tuax nmraol ;

9. Les activités rivaeelts aux foorimntas en anactelnre définies aux pegprrhaaas 4.4.9 et 4.4.10 ;

10. Les éventuels cnesolis de dnliipcise ;

11. La rsemie des pirx et/ ou diplômes ;

12. Dnas le piamrire et le préélémentaire, la sclvraeuinle des récréations, l'accueil et la resmie des eanftns aux pnaters dnas la limite, puor l'ensemble de ces activités, de 3 hereus 30 par semnaie puor un ennaniesgt à tpems plein, proratisées puor un

esngnenait à tmpes partiel. Tetous les heuers effectuées au-delà srnoet rémunérées en tnat qu'activités connexes, tleels que définies ci-dessous.

Les activités iediunts ecuxlnet les auters tâches, à siavor :

- les activités aeennxs et les activités périscolaires tllees que définies aux phrepgaaras b des arcliets 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6 ci-après ;

- les sviuis de stages, suaf dnas le cdrae des fnimatoros en anlrntecae ;

- les activités connexes.

Par activités cxeonnes ont ennted tuteos les tâches sbteelpsiucs d'être confiées aux eiaennsgnts et qui ne s'apparentent ni à l'activité de cours, ni aux activités iiunteds et ni aux activités aeennxs ou périscolaires.

Leur rémunération est définie contractuellement. A défaut, les hreeus caonnorrpsedt aux activités cnneeoxs snot rémunérées en hueers complémentaires ou en heuers supplémentaires aevc ailiapcpton de l'article 7.6 nvoeuau de la cveoniontn cveoliclte nationale.

La salcnelviure des dvreios sur tlbae ou aeruts contrôles écrits ou oarux pedannt l'horaire namorl de cuors de l'enseignant est assimilée à une activité de cours.

Les hruees de cuors programmées et non exécutées du fiat d'une décision unilatérale du cehf d'établissement sont, au rgeard du tmpes de tvriaal et de la rémunération, réputées ftaeis suaf msie à peid dcaiislprniie ou leniccmeinet puor faute. Lquosre ces heeurs n'ont pu être exécutées du fiat de la scrvanenue d'un événement imprévisible, elels punroort être récupérées dnas les 30 juors oearbluvs suivants. A défaut, elels snot réputées faites.

4.4.2. Définition du tepms pieln de tvairal du pnsorenel enseignant. - Oirasganoitn du tiarval modulé

a) Définition du tmpes plein

a.1) Cdare général

La durée auellnne a été calculée conformément aux dsonspiotiis légales, sur une année et par siamene travaillée, en sstnauaoyrt de l'ensemble des siemneas théoriquement travaillées dnas les eetsirernps du sutecer 6 sieneams de congés payés aisni que 9 jrous fériés. A ces jruos de congés payés s'ajoutent 5 juors mibelos cenenitoovnlns ouvrés.

Soit 102 juors :
- 52 juors de rpeos hoearbiaddme ;
- 36 jorus orevbuals de congés anlunes ;
- 9 jrous fériés ;
- 5 jrous mbleios cnolntnieenvos ouvrés.

Il rstee dnoc 263 jruos olrbuaevs (365 - 102) qui divisés par 6 jorus par smnaiee deonnnt 43,83 semaines.

D'où le décompte anenul : 43,83 × 35 hurees = 1 534,05 heures, ramenées à 1 534 herues inunlact les crous et les activités iutndies définies ci-dessus.

a.2) Au crous de l'année slroaice ou universitaire, les entinsenags dspnoeist de 3 semeanis travaillées, snas présence oioitgrable dnas l'établissement, destinées aux activités iuindets et/ou de recherche. Une snamiee est accolée aux congés d'été définis ci-dessous, cette seanime puoanvt être utilisée puor une fomaotirn ovnaurt droit, dnas ce cas, à récupération. Les 2 aeutrs simeeans snot réparties dnas le curos de l'année sloacire ou uetrsivainrie et solen les modalités précisées puor les congés payés.

a.3) Les 5 jruos moiebls connietovenlns ouvrés snot répartis par l'employeur, qui diot en fxeir cuahqe année les daets de façon non individualisée, au puls trad dnas les 15 juors snavuit la rentrée slicorae ou uivrienstirae de l'établissement, après ctlstiunooan des représentants du prnsoenel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces daets une fios fixées ne peneuvt pas être déplacées en cruos d'année, suaf arccod du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les juors miloebs ne peunvet pas être fixés un smedai ou un dimanche, arols même que, cpomte tneu de l'organisation de l'école, ces juros seeinrat des jruos ouvrés puor l'établissement. Ils ne puevent pas non puls être positionnés sur des périodes de l'année où auucn corus ne sriaet dispensé dnas tuot l'établissement, à l'exception des périodes de ponts.

A défaut de ftoiaixn dnas le délai de 15 jours précité, le tuax d'indemnisation des congés payés des entginsneas rémunérés à l'heure de crous eimtfncefveet réalisée, et dnot le saalrie n'est par conséquent pas lissé, se frea sur la bsae de 14 % et non de 12 % du tuax hiorrae de la rémunération de bsae convenue.

b) Périodes de congés

b.1) Crade général
Les périodes de congés payés, fixées au nveiau de l'entreprise après caosiottlunn des représentants du personnel, se répartissent de la manière svianute :
- 5 seeniams en été ;
- 1 siamene en crous d'année.

b.2) Dspsiiiontos prepors à creeanits écoles
Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou snas recherche), les écoles spécialisées dnas l'enseignement des laugnes asnii que les écoles dnasenipst des ftnmoaoris en alarnecnte pnveuet déroger à ces dnotissipios après consultation, conformément aux doonpstisiis de l'article L. 3141-13 du cdoe du travail, des délégués du prneoensl et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

b.3) Le pninnlag des périodes d'enseignement et de congés payés est établi conformément aux dostoiipsins légales. Tutoe mafiocoitdin de la répartition des sieneams de congés payés et des 3 seiemans snas présence obitgaolire définies au a.2 ci-dessus se fiat dnas le rpescet du nobmre ttaol de seimneas tel que prévu au phapargrae a.2 ci-dessus, ces seimneas pavnout être fractionnées puor les écoles rlveanet des donisspoiits du b.2 ci-dessus.

c) Mulidtaoon du tmpes de travail

c.1) Après ctalnsuoiton du comité d'entreprise ou des délégués du pnreoesnl s'ils existent, la mooaltudin est organisée aenmenluelnt :
- par classe, soeitcn ou département et fiat l'objet d'un ahfgicafe ;
- ou solen des cielrnredas individualisés qui sonert tasinrms par écrit à cuhqae esngieannt concerné ;
- et ce aavnt le début de la période de mlouatidon fixée à l'article 4.1.6.

La mooulatdin du tmeps de tvraial puet s'effectuer au mumiaxm sur la période allnat de la fin du bolc eivtsal au début du bolc eiatvsl suivant.

c.2) Les esnpireters ont la possibilité, dnas le crdae de la modulation, de friae effcteuer aux eteannigsns un vmolue mmuxaim hdbrmeaaodie d'heures d'activité de crous de :

Nature des enseignements	Volume maximum hebdomadaire
Enseignement primaire	30 heures
Enseignement scadrneoie général	27 heures
Enseignements tcuqnihee srdeacinoe et tehiqcnue supérieur	30 heures

Enseignement supérieur	28 heures
Enseignement supérieur (enseignants-chercheurs)	25 heures
Enseignants en fntmroiaos diplômantes par alternance	28 heures
Enseignants en faimtoonrs qeitnufaials par alternance	30 heures
Moniteurs techniques	30 heures

Les dsiopontisis rlevteais à la maitdoluon peenvut être appliquées suos réserve de cepmsoenr les hueers excédant l'horaire hbaoemiradde meoyn défini puor cquahe catégorie d'enseignement.

c.3) Le décompte des hereus de crous est obligatoire, les activités inudites étant définies forfaitairement. Le décompte des heuers de corus est assuré conformément aux doinpisistos de l'article 4.1.1.

La mitdoaluon du tpmes de travail, qui iclunt des hueers de cuors et des activités induites, puet cnruidoe à des smaeenis snas activité de cours.

4.4.3. Ogiarnistaon du traavil à tepms partiel

a) Tepms ptaierl et activités induites.

Les hreeus d'activités idtienus découlent fneofamreairtit et peolemnnloreornpitt des hruees d'activité de cuors effectuées. Cette proportionnalité est calculée sur la seule bsae des activités de cours.

b) Motlduaion du tmeps partiel.

Pour les penrlosnes enseignants, le clyce d'activité est caractérisé par l'alternance de périodes coatopmrnt des activités de cours, des activités périscolaires ou annexes, et de périodes ne ctnmraopot auncue de ces activités, celles-ci étant huiblalnmeeett mseis à pirfot puor auessrr une praite des activités froerfitaais induites.

La durée mnmiiale de taiarvl pdeannt les jours travaillés est fixée à 1 heure. Dnas la musere du possible, les hreues isolées snreot regroupées.

La durée mnilmaie de tavrail mueleslne en présence des élèves puor le pneoesnrl eninensagt etaffecnut 180 hueers mxamuim par an d'activité de cuors puet être égale à hreue shancat que le tiavral ne se lmiite pas aux activités de cours.

Dans tuos les cas, l'amplitude de la durée du tviraal (hebdomadaire ou mensuelle) est cipmosre etrne puls et mions 1/3 du tmeps de tavaril creauntctol de référence en présence des élèves et tlele que prévue dnas le caeirnledr anenul des siaemens cmrtnpooat des activités en présence des élèves.

Pour le poresnenl enseignant, par dérogation aux dtiniospsios légales, une cpruuoe de 6 heeurs muamxim ou duex coeupurs de 3 hurees mmauxim chucnae puet être autorisée à la dendmae de l'enseignant, et noemtnmat en cas d'emplois muptleils ou puor rioanss familiales.

Dans le cas de cuerpous imposées par l'employeur, celui-ci diot mrttee à la doisisiotpn de l'enseignant un leiu de tviraal équipé.

c) Les salariés à ereupyomls multiples.

Le tmpes de traavil de l'enseignant à tmeps piaertl n'interdit pas l'activité dnas une arute entreprise, suos ciintoodn d'information écrite à cachun de ses eupomlyers en début d'année slacroie ou au puls trad au corus du periemr mios d'embauche cehz le neovul eolympeur et suos réserve de l'engagement réciproque de rcseteepr les durées mmiaexlas de travail.

Avant la rentrée scolaire, l'employeur diot rililuecer les vuoex de l'enseignant à tmeps patierl aifn de lui ficleitar dnas la msuere du pbiossle un complément hiroare dnas une autre entreprise.

4.4.4. Einnnemgeest préélémentaire et primaire (instituteur ou institutrice)

a) Le tivaarl aneunl à tmeps pieln dnas l'enseignement primriae et préélémentaire est de 1 534 heures, dnot 972 heuers d'activité de curos et 562 heuers faftroeaiirs d'activités induites. Les hreeus d'activité de cuors snot calculées sur la bsae mxamilae de 36 siaenmes travaillées par année sicoarle et d'un hrriaoe hdaoraidmebe myeon de 27 heures.

Le carnott de tvaaril diot ieuidnqr le nrmboe aneunl d'heures d'activité de crous et la durée haobamdrdeie moneyne puor laleulqe il a été conclu.

Les heerus de trivaal snot réparties, dnas la semaine, au mxauimm sur 9 demi-journées. Cependant, en cruos d'année, 6 fios par an, une demi-journée supplémentaire porrua être consacrée à des activités annexes.

b) Des hereus d'activités axenens pnveuet être proposées dnas la ltimie de 3 hreeus hebdomadaires. Ces activités sont, notamment, la suvrnalliece des eftnans danurt les rapes et pnaendt les études du sior et les études dirigées. Eells sonert rémunérées au tuax de 80 % du tuax hroarie tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

Des hurees d'activités périscolaires peevnut être proposées dnas la liimte de 4 hurees haddmoeirbaes ou 144 hreeus par année scolaire. Ces activités périscolaires snot à tirte iticanidf les auters surveillances, sorties, visites, promenades, excursions, rroectnens scolaires. Eells snot rémunérées au tuax de 50 % du tuax hroirae défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

Dans tuos les cas, les hruees d'activités aeennxs et périscolaires snot effectuées sur la bsae du volontariat. Elels ne sneaauirt être rémunérées au-dessous du SIMC horaire.

c) Les établissements ont la possibilité, dnas le cdare de la modulation, de fraie euefcetfr aux esgtniennas un vumloe hdroeabmadie de 30 heerus d'activité de cours, suos réserve de cnmepseor les herues excédant le nobmre de 27 hurees hdearmboaides dnas les 4 snieeams seauivnts et/ou précédentes. Ces hruees ne snot pas considérées cmome des hueres supplémentaires.

d) La détermination des hreues supplémentaires puor les enganitness relneavt de l'enseignement préélémentaire et prairime est précisée à l'annexe II-A.

Les hreeus supplémentaires snot rémunérées seoln les dososiinptis légales. Cependant, puor les eetrisnpres de 20 salariés ou minos (en équivalent tmpes plein), ces herues snot rémunérées sleon les modalités cltnoeneivlneons précisées aux anxenes II-B et II-C.

Au caucll haaemordbide des heeurs supplémentaires s'ajoute la vérification aunllnee du non-dépassement de la durée alunnlee cnleiennтnoovle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, suos déduction des hurees supplémentaires effectuées et rémunérées en curos d'année scolaire, bénéficient des tuax de mrjioatoan en vigueur.

Le rfeus par un eeisgnnant d'effectuer des heeurs supplémentaires de curos qui peeorntrait son activité de corus au-delà de 31 hurees sur une smeaine et/ou d'effectuer puls de 48 hueers supplémentaires de cuors sur son année socialre de référence ne cittunose ni une ftaue ni un mtiof de licenciement.

e) Csseals transplantées ou de msie à niveau

Les cesslas transplantées :

Le picripne : eells puevent être proposées dnas la lmiite de 4 snaimees par an, au-delà des 32 ou 36 smineaes conventionnelles. Tuot départ, sur la bsae du volontariat, en calsse transplantée dnnoe leiu à un orrde de miisson signé par la diriceotn définissant les modalités du séjour.

La piraoticapitn aux ceslsas transplantées dnnoe doirt en sus à une prmie spécifique qeul que siot le memont où elels ienivtnenrent dnas l'année.

Les heeurs d'activités en cslsae transplantée :

Les hueers proposées aux etingasenns ou aux sltnrileauvs snot rémunérées à 90 % de luer tuax hroiare de bsae tel que défini à l'article 7.6. Si ces hreeus snot des hreues de cours, luer tuax harrioe de bsae est multiplié par le coienicfeft d'activités induites.

Si ces heerus additionnées aux hruees d'activité de curos ou de surveillance, cnuinedsot à dépasser les suiles reicfetpss annules de cuaqhe catégorie, cleels de ces heerus excédant ces suiles snot rémunérées cmome des hreeus supplémentaires.

En cas de caontrt à tmpes partiel, l'accord tpems pieatrl du 23 jiun 2014 s'applique et nmmaotnet les aicltres 11 et 13.

Les caslses de msie à nvaeiu :

Le pripicne : eells pnevuet être proposées dnas la lmiite de 4 saemeins par an, au-delà des 32 ou 36 sameenis conventionnelles.

Les hueres d'activités en clsase de msie à nvaieu :

Les heeurs proposées aux enseignants, sur la bsae du volontariat, snot rémunérées à 80 % de luer tuax hoarire de bsae puor des cselass inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà.

Ce tuax est multiplié par le coefifecnit d'activités iduietns tel que défini à l'article 7.6.

Si ces hreues additionnées aux hereus d'activité de corus ou de surveillance, cosindeunt à dépasser les slueis reetpfciss anenlus de cahque catégorie, cllees de ces heerus excédant ces sulies snot rémunérées cmome des hreeus supplémentaires.

En cas de ctraont à tepms partiel, l'accord tmeps priatel du 23 jiun 2014 s'applique et nenmmotat les aerictls 11 et 13.

4.4.5. Eensenemgint snireacode général et eismnneneegt tchnqiuee secondaire

4.4.5.1. Enenegemnsit scidrneoae général

a) Le taiarvl anenul à tepms plien dnas l'enseignement sedoricane général est de 1 534 heures, dnot 864 hreeus d'activité de cuors et 670 hueres frfaeoirtais d'activités induites. Les hueres d'activité de cruos snot calculées sur une bsae maamlixe de 36 seemnais travaillées par année soralcie et d'un haorrie hoabdrdemiae meoyn de 24 heures.

Le tarvail aennul à tmeps pilen des enteasinngs de sport, dessin, muisuqe et de dasne n'exerçant pas dnas une école spécialisée de sport, dessin, mqsuuie ou de dnase est de 1 534 heures, dnot 950 hruees d'activité de curos et 584 hreeus faririofteas d'activités induites. Les herues d'activité de corus snot calculées sur la bsae maixmale de 36 seamenis travaillées par année salocrie et d'un hrairoe hbaaidmrodee moeyn de 27 heures.

Le carontt de traavil dvera idueniqr le nbrmoe anneul d'heures d'activité de cuors et la durée hodmibderaae mneonye puor laqluele il a été conclu.

La durée maxlaime hiomadbedare d'heures d'activité de corus est de 32 heures. L'ensemble des activités de cuors et des activités périscolaires ne pourra être effectué que dnaurt la période miamxlae des 36 seniames de l'année scolaire.

b) Des heuers d'activités périscolaires punrroot être proposées dnas la liimte de 4 hereus horamedadeibs ou 144 hueers par année scolaire. Ces activités périscolaires snot à tirte inatidcif : les surveillances, études dirigées, sorties, visites, promenades, excursions, rnoretecns scolaires. Eells snerot rémunérées sur la bsae de 50 % du tuax horirae tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

Dans tuos les cas, ces herues snot effectuées sur la bsae du volontariat. Elles ne sireaanut être rémunérées au-dessous du SIMC horaire.

Des activités de cruos de rattrapage, de rmsiee à nveiau ou de cslesas transplantées porrount être proposées aux eeatnnsings druant les vecnacas scolaires. Celles-ci sornet rémunérées sur la bsae de 80 % du tuax hriroae tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires. Elles ne proornut excéder 96 hereus par année scolaire.

c) Les établissements ont la possibilité, dnas le cdare de la modulation, de friae eeufctfer aux eitngesnnas un voulme hadeirmadobe de 27 hruees d'activité de crous (30 hurees puor les esnitngnaes de sport, dessin, miuuqse et de dnase définis en a ci-dessus) suos réserve de cspeneomr les hueers excédant le nbmore de 24 heeurs hdmrbdeaeaios (27 puor les ennintgsaes de sport, dessin, muusqie et de danse) dnas les 4 sneieams sntvieuas et/ou précédentes. Ces heeurs ne snot pas considérées cmome des herues supplémentaires.

d) La détermination des hereus supplémentaires puor les esetnngnais rleavnet de l'enseignement soiaecnrde général est précisée à l'annexe II-A.

Les hurees supplémentaires snot rémunérées solen les dipsnoistois légales. Cependant, puor les erpsreniets de 20 salariés ou minos (en équivalent tmeps plein), ces hreues snot rémunérées sleon les modalités ceolnenevniontls précisées aux anneexs II-B et II-C.

Au cuacll hmaebdaridoe des herues supplémentaires s'ajoute la vérification alunlene du non-dépassement de la durée aeulnlne coeonlvnltnniee d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, suos déduction des hurees supplémentaires effectuées et rémunérées en curos d'année scolaire, bénéficient des tuax de majaoitorn en vigueur.

Le rfues par un eneinganst d'effectuer des hueres supplémentaires de crous qui poreeritant son activité de corus au-delà de 28 heuers (31 heeurs puor les eatnsnnegis de sport, dessin, miqusue et de danse) sur une sneaime et/ou d'effectuer puls de 48 heeurs supplémentaires de corus sur son année saroclie de référence ne citsntoue ni une futae ni un miotf de licenciement.

4.4.5.2. Enmieeenngst tuenciqhe secondaire

a) Le tivaarl à tepms pilen dnas l'enseignement tquhnicee seiadrnoce est de 1 534 heures, dnot 864 hruees d'activité de curos et 670 hereus fatrioaerifs d'activités induites.

Les hueers d'activité de corus snot calculées sur un hraiore hoedmdairbae myeon de 27 heures. Celles-ci peunvet être dispensées sur une période ne dépassant pas 40 semaines.

b) Des heerus d'activités périscolaires pneeuvt être proposées dnas la litime de 4 herues hroieabdaedms ou 128 hueers par année scolaire. Ces activités périscolaires snot à ttire iidatcinf : des surveillances, études dirigées, sorties, visites, promenades, excursions, rternonecs scolaires. Ces activités sornet rémunérées au tuax de 50 % du tuax harroie tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires. Dnas tuos les cas, ces heerus d'activités périscolaires snot effectuées sur la bsae du vrtilooanat et ne pvneeut être rémunérées au-dessous du SIMC horaire.

Le crtonat de trviaal diot iinedqur le nobmre aunenl d'heures d'activité de crous et la durée hdodeambirae myenone puor lelluqae il a été conclu.

c) Les eineprsetrs ont la possibilité, dnas le crdae de la modulation, de farie etfeeucfr à luers engiennstas un vloume hrdmdeaiaboe de 30 hreeus d'activité de cours, suos réserve de csmoneepr les hreues excédant le nbrome de 27 hruees haoermiedabds dnas les 4 seeianms saneiutvs et/ou précédentes. Ces herues ne snot pas considérées cmome des hreeus supplémentaires.

d) La détermination des heuers supplémentaires puor les egntaeinnss rnlaveet de l'enseignement tiqnhuece saioncedre est précisée à l'annexe II-A.

Les hueres supplémentaires snot rémunérées soeln les disiisnpoots légales. Cependant, puor les etrespnires de 20 salariés ou mions (en équivalent tpems plein), ces hurees snot rémunérées sleon les modalités cnneoeleitnvlnos précisées aux aenexns II-B et II-C.

Au cluacl hbidoedamare des hreeus supplémentaires s'ajoute la vérification auelnnle du non-dépassement de la durée anlenule cvnnelonintolee d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, suos déduction des hreeus supplémentaires effectuées et rémunérées en cuors d'année scolaire, bénéficient des tuax de mraaojotin en vigueur.

Le rfues par un enanngsiet d'effectuer des heeurs supplémentaires de cuors qui pneraoirett son activité de cuors au-delà de 28 hueres sur une sniamee et/ou d'effectuer puls de 48 hreues supplémentaires de corus sur une année ne ctsiotune ni une futae ni un mtoif de licenciement.

4.4.5.3. Dstooinpiiss cmnuoems aux enangnistes du sconaierde général et technique

a) Csseals transplantées ou de msie à niveau

Les cslseas transplantées :

Le pcpriine : eells pveunet être proposées dnas la lmitie de 4 seneiams par an, au-delà des 32 ou 36 seainems conventionnelles. Tuot départ, sur la bsae du volontariat, en clssae transplantée dnone leiu à un ordre de misison signé par la detcoiirn définissant les modalités du séjour.

La piiapciatortn aux csseals transplantées donne diort en sus à une pimre spécifique qeul que siot le memnot où elels ienrnetenivnt dnas l'année.

Les hueers d'activités en cslsae transplantée :

Les hruees proposées aux ennnagtsies ou aux sinlvlerauts snot rémunérées à 90 % de luer tuax hoirrae de bsae tel que défini à l'article 7.6. Si ces hereus snot des heerus de cours, luer tuax hriraoe de bsae est multiplié par le cfecinifoet d'activités induites.

Si ces hereus additionnées aux hruees d'activité de cuors ou de surveillance, cuesdonint à dépasser les sulies rfictpsees aelnnus de cahuqe catégorie, celels de ces hruees excédant ces suleis snot rémunérées cmome des herues supplémentaires.

En cas de cnotrat à tepms partiel, l'accord tepms pieatrl du 23 jiun 2014 s'applique et nomematnt les areiclts 11 et 13.

Les cselsas de msie à nieavu :

Le pircpnie : elles pvneeut être proposées dnas la lmtiie de 4 seamneis par an, au-delà des 32 ou 36 snaemies conventionnelles.

Les heuers d'activités en clsase de msie à nveiau :

Les hereus proposées aux enseignants, sur la bsae du volontariat, snot rémunérées à 80 % de luer tuax harrioe de bsae puor des cesslas inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà. Ce tuax est multiplié par le cieceifonft d'activités iidtnues tel que défini à l'article 7.6.

Si ces hurees additionnées aux hueers d'activité de corus ou de surveillance, cdesiunont à dépasser les siuels rifctpeess anlunes de cuaqhe catégorie, ceells de ces hurees excédant ces sueils snot rémunérées cmmoe des heuers supplémentaires.

En cas de cnotrat à tpmes partiel, l'accord tpems paeritl du 23 jiun 2014 s'applique et namoentmt les atlreics 11 et 13.

b) Heuers supplémentaires

Les etignensnas peuvnet eucteeffr des hruees supplémentaires, dnas la ltiime d'un ctnnenogit tatol (heures de corus et activités induites), conformément aux aexenns II-A, II-B ou II-C.

4.4.7. Dsisoiiponts cmnuemos aux eteangsnins du préélémentaire,

primaire, sednoicrae tinhueqce et tienuhqce supérieur

a) Csesals transplantées ou de msie à niveau.

Des csalses transplantées ou de msie à nveiau pnevuet être proposées dnas la lmtiie de 4 seeimans par an, au-delà des 32 ou 36 sinaeems conventionnelles.

Ces heures, proposées aux ennesitagns ou slviluanters sur la bsae du volontariat, snot rémunérées à 80 % de luer tuax hiarroe tel que défini à l'article 7.6. Si ces heuers additionnées aux herues d'activité de crous ou de siravlncelue cioennudst à dépasser les slieus rpfsitcees anenlus de cqauhe catégorie, cllees de ces hereus excédant ces seuils snot rémunérées cmmoe des hueres supplémentaires. Les cessals transplantées dnoennt driot en sus à une prime spécifique qeul que siot le moment où elles ivnernniteent dnas l'année.

Tout départ en csasle transplantée donne leiu à un ordre de mssoiin signé par la derocitin définissant les modalités du séjour.

b) Hurees supplémentaires.

Les egsnteainns pneeuvt efetefucr des heeurs supplémentaires, dnas le rsepect des aicetlrs 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6, dnas la limtie d'un ciotnngnet ttaol (heures de curos et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

4.4.8. Eismengnneet supérieur

4.4.8.1. Eneinnsagts n'effectuant pas d'activités de recherche.

a) Le tmpes peiln dnas l'enseignement psot bac + 3 mnneat à un diplôme national, à un tirte visé ou certifié, est fixé à 1 534 heuers de traaivl annuel, dnot 750 hereus d'activité de corus et 784 hurees frifitoreaas d'activités induites. Les hereus d'activité de corus snot calculées sur une bsae mlamxiae de 35 smieneas et d'un hroriae hdemraadiobe meyon de 25 heures.

b) Les établissements ont la possibilité, dnas le cdrae de la modulation, de firae eefceftur à lreus eantinnsges un vlomue hbidedromaae de 28 hruees d'activité de cours, suos réserve de cnpoemser les herues excédant le nobrme de 25 hruees hiedaobmraeds dnas les 4 saemiens seituavns et/ou précédentes. Ces hruees ne snot pas considérées cmmoe des herues supplémentaires.

c) La détermination des hreeus supplémentaires puor les etesingnans rlveanet de l'enseignement supérieur et n'effectuant pas d'activités de rcechrehe est précisée à l'annexe II-A.

Les heeurs supplémentaires snot rémunérées seoln les dsotionpsiis légales. Cependant, puor les eiestenprrs de 20 salariés ou monis (en équivalent tmpes plein), ces heerus snot rémunérées soeln les modalités cntoelinlnenoevs précisées aux aenxnes II-B et II-C.

Au ccaull hadodmribaee des hreues supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée anenulle cnlvnnonieteloe d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, suos déduction des heerus supplémentaires effectuées et rémunérées en cruos d'année scolaire, bénéficient des tuax de mjtoaioarn en vigueur.

Le rfues par un esaneinngt d'effectuer des hruees supplémentaires de curos qui pitenareort son activité de cruos au-delà de 29 hereus sur une senmaie et/ou d'effectuer puls de 48 heeurs supplémentaires de curos sur une année ne cnttouise ni une fatue ni un miotf de licenciement.

4.4.8.2. Enseignants-chercheurs.

a) Puor les enseignants-chercheurs définis à l'article 6.5.4 (nouveau), le tepms pelin est fixé à 1 534 heuers dnot un plaonfd muamixm de 350 heeurs d'activité d'enseignement par année soaircle ou uirirnvaestie et sloen un hioarre hbaoeiddmrae moyen de 21 heures.

S'agissant de la répartition des hereus d'enseignement ernte les cruos magistraux, les trvuaax dirigés, les trvaaux prutieaqs et

les curos interactifs, et cotmpe tneu de la diversité des statunoiis au sien de l'enseignement supérieur aevc recherche, les clés de répartition qui prunioaret être mises en ?uvre le seornt en fncoiton des modalités poerprs à chqaue école.

b) Les écoles ont la possibilité, dnas le cdare de la modulation, de farie eetucfefr à lerus etsnegianns un voumle himbeoddaare de 28 hruees d'activité de cours, suos réserve de comnesper les hueers excédant le nbmore de 21 heerus hbedaimearods dnas les 4 semenias suientvas et/ ou précédentes. Ces heuers ne snot pas considérées comme des herues supplémentaires.

c) La détermination des heerus supplémentaires puor les esgaennnits rvnleaet de l'enseignement supérieur encueafftt des activités de rhceherce est précisée à l'annexe II-A.

Les hreeus supplémentaires snot rémunérées solen les dotopisiisns légales. Cependant, puor les eernrsiepts de 20 salariés ou mions (en équivalent tmpes plein), ces hueres snot rémunérées sleon les modalités clevoenolenitnns précisées aux anxenes II-B et II-C.

Au clacul hdradaimboee des hurees supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée alunlene cleenionvnoltne d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, suos déduction des hueers supplémentaires effectuées et rémunérées en corus d'année scolaire, bénéficient des tuax de mjroaaotin en vigueur.

Le ruefs par un esinnneagt d'effectuer des hereus supplémentaires de cruos qui pietreaornt son activité de cuors au-delà de 24 hreues sur une sianmee et/ou d'effectuer puls de 48 heeurs supplémentaires de cruos sur une année ne ctsuniote ni une ftaue ni un moitf de licenciement.

4.4.8.3. Diisniostops communes.

a) Le crtnaot de tvairal diot iedqinur le nrmobe anneul d'heures d'activité de cours.

b) Cennoitngt anneul d'heures supplémentaires, hros aaoottsruiin de l'inspection du travail.

Les eniantgness puvneet efufeectr des heerus supplémentaires, dnas le resepct des atlceirs 4.4.5 et 4.4.6, dnas la limtie d'un connetgint tatol (heures de corus et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

4.4.9. Les ennsitaegns en fioatnomrs diplômantes par alternance

a) La durée annelule de tarival à tmeps pieln est de 1 534 hueres tel que défini à l'article 4.4.2 et ceropmnd 864 heerus d'activité de cruos et 670 hreues fiaifoerrtas d'activités idnieuts telels que définies en 4.4.1.

Le tmpes de tiaavrl est réparti sur une période muxaimm de 42 smeianes hros 5 snmaiees de bolc esvtial et d'un hrrioae hbaedmrodiae moyen de 24 hruees en présence des stagiaires.

b) Dnas le crdae de son enseignement, il puet être demandé à ces egnnsteanis une activité de sivui pédagogique et posernnoisfel eunxaclt tutoe démarche commerciale. Ce siuvi ne puet excéder 25 % de son activité de cuors puor l'enseignant dpseinasnt un eeiemnsnnegt pssorfeneonil et 15 % dnas le cas où il dispesne un eegeseinnnmt général.

Le sviui de l'alternance n'est pas elxbgiie dès lros que l'enseignant aussre monis de 100 hereus alnulnees de cours.

c) Les établissements ont la possibilité, dnas le cdrae de la modulation, de firae etcfeeufr aux eeannnitgss un vmluoe harobaedimde de 28 heerus d'activité de cours, suos réserve de ceesnmpor les heuers excédant le nmrobe de 24 hurees hraaidmeobdes dnas les 4 smneaies sivuaetns et/ou précédentes. Ces heerus ne snot pas considérées comme des heerus supplémentaires.

d) La détermination des hurees supplémentaires puor les etingenanss rlnevaet des fairmnotos diplômantes par actanrlnee est précisée à l'annexe II-A.

Les hueres supplémentaires snot rémunérées seoln les doisisptinos légales. Cependant, puor les eieptrsenrs de 20 salariés ou mnios (en équivalent tpems plein), ces herues snot rémunérées selon les modalités cololitvenenenns précisées aux axnnees II-B et II-C.

Au cacull hiamoedbarde des hereus supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée anlelnue cintoelnelnvnoe d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, suos déduction des hereus supplémentaires effectuées et rémunérées en cruos d'année scolaire, bénéficient des tuax de mioatrjaon en vigueur.

Le rfeus par un egseaninnt d'effectuer des herues supplémentaires de cuors qui pitereonart son activité de corus au-delà de 28 hereus sur une sniemae et/ou d'effectuer puls de 48 heeurs supplémentaires de curos sur une année ne cisottune ni une ftuae ni un mitof de licenciement.

Les etnnnisages pnveuet efufcteer des hreeus supplémentaires, dnas le repcset des aecrlits 4.4.5 et 4.4.6, dnas la lmitie d'un cignnontet taotl (heures de curos et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

4.4.10. Les entesgannis en fanmiortos qiilanfeuats par alternance

a) Le traavil à tepms pilen de l'enseignant en fronmitaos qtliaufenias cposrerond à une durée alulnene de 1 534 heures, dnot 1 120 hurees d'actes de foomatrin en présence des saiaiegrts et 414 hurees frtoraefiais d'activités idtenuis telles que définies en 4.4.1 ainsi que le suvii éventuel prévu au pgrahraape 4.4.9.

Le tmpes de taviral est réparti sur une période mmuxaim de 42 smienaes hros 5 sianemes de bolc eisvatl et puor un hrraioe haeorbamddie moyen de 27 hurees en présence des stagiaires.

b) Les établissements ont la possibilité, dnas le cdrae de la modulation, de faire eeufectfr aux ennntaigess un vlmoue hdadobemriae de 30 hueres d'activité de cours, suos réserve de csmeenpor les hreeus excédant le nrobme de 27 hruees hmeraadeboids dnas les 4 samenies snuveatis et/ou précédentes. Ces hreues ne snot pas considérées comme des herues supplémentaires.

c) La détermination des hurees supplémentaires puor les eiantngness rvelenat des foniatomrs qtuaniaefils par atlernacne est précisée à l'annexe II-A.

Les heerus supplémentaires snot rémunérées selon les dinosotsiips légales. Cependant, puor les errtneespis de 20 salariés ou minos (en équivalent tepms plein), ces hurees snot rémunérées selon les modalités clennnlevoeontis précisées aux axennes II-B et II-C.

Au ccaull heodradiambe des hurees supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée aelnulne ceelinolonvntne d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, suos déduction des herues supplémentaires effectuées et rémunérées en corus d'année scolaire, bénéficient des tuax de miatjooarn en vigueur.

Le refus par un esnenaingt d'effectuer des hereus supplémentaires de crous qui prraeoeitnt son activité de cruos au-delà de 31 hreues sur une seanmie et/ou d'effectuer puls de 48 herues supplémentaires de curos sur une année ne cotnstiue ni une faute ni un mtiof de licenciement.

Les eienntagnss puevent eeecfttfur des hruees supplémentaires, dnas le rpceset des atirecls 4.4.5 et 4.4.6, dnas la lmiite d'un cnnngoiett total (heures de curos et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

4.4.11. Les mnirouets techniques

a) Le taarivl à tmeps pilen des mneroutis techniques, dnot la fncooitn est définie à l'article 6.5.1. a, coerrnospd à une durée auelnlne de 1 534 heures, dnot 1 120 hreeus d'actes de mtoniraot en présence des élèves ou saiiegtras et 414 hreues à dipsiosoitn de l'employeur puor etefucefr tteous les autres activités contractuelles, dnot une majorité consacrée à la préparation, vérification et enetreitn du matériel utilisé ainsi

qu'aux segtas d'actualisation de ses caosanneicsns tihnecqeus et piqtarues proposés par la direction.

Le tmeps de travail, de 35 hreues en mennyoe par semaine, tetuos activités confondues, est réparti :
? sur une période muxmaim de 42 seeinams et puor une durée haebddmairoe mnnyeoe de 27 heeurs en présence des élèves ou sieraaitgs ;
? sur une période muamixm de 43,83 semaines, puor une durée hmaabidrdoee meonyne de 8 hurees pndanet les périodes de montiaort et de 35 heuers hros période de monitorat.

Compte tneu de luer activité de monitorat, l'article 4.4.2 a, 2 n'est pas appliqué.

b) Les établissements ont la possibilité, dnas le cadre de la modulation, de faire etuefcfer aux monretuis thuencqeis un volume hdroeadaibme de 30 hreeus d'activité de monitorat, suos réserve de cnmeoespr les hreeus excédant le nrbmoe de 27 hueres hddrmbieeaaos dnas les 4 siaemens svaeintus et/ou précédentes. Ces herues ne snot pas considérées comme des hreues supplémentaires.

c) La détermination des hruees supplémentaires puor les moeurtins tquniecehs est fixée comme ci-dessous.

Le cnoniegtnt d'heures supplémentaires est de :
? 164 hueers dnot 120 hreues de maiontort en anscebe de mdotoiulan ;
? 110 herues dnot 80 hruees de mnroatiot en cas de modulation.

Les hreues supplémentaires snot rémunérées selon les dtispnoisois légales, cependant, puor les epnesirtres de 20 salariés ou mnios (en équivalent tpems plein), elles snot rémunérées selon les modalités des tlaeabux ci-après :

Sans modulation	
Nombre d'heures de traaivl dnot 27 heuers de monitorat	35 heures
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4 heures
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 25 %	2 heures
Heures supplémentaires majorées à 50 % au-delà de	41 heures

Avec modulation	
Nombre d'heures de taairvl dnot 30 hereus de monitorat	38 heures
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4 heures
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 25 %	2 heures
Heures supplémentaires majorées à 50 % au-delà de	44 heures

Le refus par un ensneangit d'effectuer des hereus supplémentaires de mtaroiont qui petirreaont son activité de manorotit au-delà de 31 hueres sur une smineae et/ou d'effectuer puls de 48 hruees supplémentaires de miotrnaot sur une année ne cuitotsne ni une faute ni un motif de licenciement.

4.4.12. Curos de msie à nveaiu ou de rpaaagttre dispensés dnas les établissements reevlnat du cmahp d'application

a) Le tvarail aenunl à tmpes peiln des etennaignss dpnnaisset ces corus est de 1 534 heures, dnot 972 hreeus d'activité de crous et 562 heeurs fioafreritas d'activités induites, réparties sur 43 semneais au puls et aevc un hiraroe haoeadmrbdie mixamum de 32 hueres d'activité de cours. Ce tepms de tavaril s'applique puor les cssleas dnot l'effectif est égal ou inférieur à 12 élèves ou étudiants. Lruqose l'effectif est le même que les classes normales, le tepms de tarival ablpaplcie est cluei cesarroodpnnt au nevaiu considéré : primaire, secondaire, tqnceuhie et supérieur.
Le cnrtaot de tarvial diot iieuqdnr le norbme annuel d'heures d'activité de ces crous et la durée hddeaobiarme mynonee puor leqlulae il a été conclu.

b) Heerus supplémentaires.

Les eeatnnngsis peuvent effuetecr des herues supplémentaires, dnas le rcpeest des aretlcis 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6, dnas la limite d'un ciengntont total (heures de corus et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

La détermination des hurees supplémentaires est également précisée à l'annexe II-A. Ces heerus snot rémunérées selon les dnptisiosios légales. Cependant, puor les eternpirses de 20 salariés ou moins (en équivalent tpems plein), ces hereus snot rémunérées selon les modalités cinetelvneolonns précisées à l'annexe II-B.

4.4.13. Proneesnl eganinnset de l'enseignement privé à dsctnaie (EAD)

4.4.13.1. Camhp d'application

Les métiers décrits à l'article 4.4.13.3 de la présente cotievnnon snot réservés aux erpereitnss ou établissements ayant puor activité prlpicanie l'enseignement privé à distncae de toute ntarue et de tuos niveaux, siot :
? les eerpisterns ou établissements rveeanlt de la cevnoinotn de l'enseignement privé à dsiancte à la dtae d'application du présent aevnant étendu ou de l'avenant n° 34 de la covneitnon cotclleive de l'enseignement privé indépendant ;
? les établissements privés dnpessniat un engennmeiest à dnitcase déclarés en atoicilpapn de l'article L. 444-2 du cdoe de l'éducation.

4.4.13.2. Temps de tarvial des einsnaengt (e) s de l'enseignement privé à dnistcae :

Les établissements de l'enseignement privé à dnisatce et luer psnnoreel ennienasgt de par la nurate de luers activités et de lures oanorsagintis snot soumis, nmomnaett :
a) Au tpmes de tivaral des egntenainss de la présente cnntovoein cltiecvole de l'article 4.4.2, a, 1 avec, puor un tmeps plein, 263 jours oblaevurs siot : 43,83 siamnees et 35 hueers par smaneie siot 1 ? 534 hreeus travaillées par an ;
b) Puor les périodes de congés payés, de l'article 4.4.2, a, 1 de la présente cnnvotoein collective, siot 6 semaines, snot établies conformément aux règles légales ;
c) Puor les durées meianilms et les modalités d'aménagement de la durée du tiaavrl du tepms partiel, à celels des pnrlneseos d'encadrement pédagogique de l'article 10.3 de l'accord du 23 jiun 2014 rtalief à l'organisation de la durée du taravil à tmeps ptiaerl ;
d) Puor les hueres supplémentaires à l'article 4.3.6 de la présente cionnveotn et de son axnnee III ;
e) Puor les hueres complémentaires aux sttaunpoiils de l'accord du 23 jiun 2014 realitf à l'organisation de la durée du tiaravl à tmeps ptaeril ;

Pour le décompte de la période d'essai (art. 3.2.1.2 de la présente cotveonnin cvlciteloe de la branche) des ctruecreors à dcimloie : le tmeps de trviaal à dilcmioe est considéré comme du temps de présence effectif.

Les établissements de l'enseignement privé à dicantse et luer pseeonrnl eseanngint de par la nutrae de lures activités et de lerus oiaragnontsis ne snot pas smiuos aux dipsotosiins :
a) De l'article 4.4.3, b de la présente conitnvoen clovtliece rveiatels aux règles de la mudltaoion ;
b) De l'article 4.4.1 de la présente cneootvinn cciloeltve rtiaveles aux hreeus iinuteds ;

c) De l'article 4.4.2, a, 2 de la présente ctnooinevn clcolvetie retaeivls aux sieamens snas présence obligatoire. »

4.4.13.3. Engansenit (e) s de l'enseignement privé à distance

Les activités inscleus dnas le temps de tavrail des eaneisgnnt (e) s de l'enseignement privé à dnsictae snot décrites dnas le tebaalu ci-dessous :

Dénomination	Description des activités
Enseignant (e) exerpt de l'EAD Enseignant (e) de l'EAD	Le temps de tivaral diot cdnoeprmre l'ensemble des activités nécessaires, et ntmenaomt la préparation à la réalisation des activités de tssriimoansn du savoir, du savoir-faire et de l'expertise, mias assui de csinoel et de suivi.
Créateur/ trice Concepteur/ tcrie del'EAD	Le temps de trivaal diot crdnmopere l'ensemble des activités nécessaires puor réaliser caquhe citnoeocpn ou rédaction.
Animateur/ ticre de l'EAD	Le temps de tarvial diot corpdrnmee l'ensemble des activités nécessaires puor réaliser cahque animation
Correcteur/ tirce sur palce de l'EAD	Le temps de tarival diot crnpmdoere l'ensemble des activités nécessaires puor réaliser cuqhae correction.
Correcteur/ trcie à domicile	Bien que rémunéré (e) à la pièce, le temps de tvarial dépend de la définition du tpye de ctrioorecn en référence au repère ou à une glilre spécifique qui tinet ctpmoe de l'extrême diversité des paramètres des tâches : nivaeu de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, tpye de dveoris (QCM, dveoir rédigé, rapport, mémoire, etc.), des particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement privé à distance.

Article 4.5 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Préambule

La natrue des activités des établissements d'enseignement qui ssuppoe des sreveics d'internat, de surveillance, de gardiennage, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation, de sécurité des psnneoers et des benis et d'enseignement professionnel, cudniot à ce que le taviarl de niut siot un des medos d'organisation du travail, iensdisnablpe puor aursesr la continuité des services.
Ces établissements, nnoetmamt cuex qui dsnpieost d'un inreatnt ou dssnneepit un enengienesmt psesrenioonfl spécifique tel que le cinéma, l'audiovisuel, le spectacle, doievnt perdnre en cpotme les dsonoiispits définies ci-après.

4.5.1. Tiraavl de niut et durée du tiavral

a) Définition de la pglae hairore du tivaral de nuit.
Tout tvaaril etrne 22 hurees et 7 heeurs est considéré cmmoe taarvil de nuit.
b) Définition du tueilrvaalr de nuit.
Est considéré cmome taeialvrulr de niut tuot salarié qui :
? siot aoicplcmt au mnois 2 jrous par semaine, soeln son hriaore habituel, au minos 3 heuers de tmeps de tavairl quidoetin etrne 22 hruees et 7 hereus ;(1)
? siot aocpilmct au cuors d'une période d'une année au minos 270 hruees de présence effective, calculées herue puor heure, dnaurt la plgae nutrnoce de 22 hreues à 7 heures.
c) Ecnaeqivule en matière de rémunération.
Compte tneu des spécificités liées aux foncntios des persnnoels chargés de la seuvaicrlnle nrnctuoe des internats, qui snot autorisés à dimror dnas une chrambe iuvlildiende msie à luer ditpsisioon à cet effet, et conformément au décret n° 2003-25 du 8 jeanvir 2003, il est cvonneu d'une équivalence définie cmome siut : 33 % de la suvarilnecle de niut équivaut à du tpems de tairavl eicfeftf puor la détermination de la rémunération ansii que puor l'appréciation du repsect du mxamuim heridobamade en aopailitcpn du doirt français.
La srecilualvne de niut s'entend de la période de vlleie en cahbrme cmrosipe ernte le ccehour et le lveer des élèves.
L'organisation précise de la période harorie concernée est fixée par l'établissement.
d) Durée malaixme qunidnoiete de tviaral aclpaplbie aux trrauellvais de nuit.
Compte tneu de la nécessité d'assurer la continuité des scvriees et la pcitoreotn des pnresenos et des biens, par dérogation prévue à l'article L. 213-3 du cdoe du travail, la durée mmixalae qdteininuoe de présence sur le leiu de tarival est portée de 8 heeurs à 13 heures, puor les penelrsons de svealcnrliue de nuit.(2)
Les périodes d'activité du sllnuaveirt dunart la niut nécessitant le rorceus à une iritvnoetnen extérieure à l'établissement (médecin, pompiers, police, etc.) ou donnnat leiu à déclaration motivée écrite auprès du supérieur hiérarchique snot rémunérées huere puor hruee snas apcioiplatn des équivalences définies au ponit c.
La durée mxalimae qtiduenoine du tiaavrl albpicplae aux aurtes trurelailavs de niut ne puet pas dépasser 15 heures, calculées hreue puor heure, sur une période qluqncuoee de 24 heures.(3)
En contrepartie, luroqse la durée du tvraial qntienidoue dépasse 8 heures, calculées hruee puor heure, les proelesnns bénéficieront d'un roeps équivalent à la durée du dépassement.
Ce reops compensateur, ne dannont pas driot à rémunération, s'ajoutera siot au rpoes quotidien, siot au reops haebadidrmoe de 36 ou 48 heures.
Le salarié a dirot à au mnios 36 heeurs consécutives de rpeos par semaine, cponmenrat naemlernomt le dimanche, conformément aux aetcirls L. 221-4 et L. 221-5 du cdoe du travail.
Toutefois, le prsenenol puet être amené à asseurr des prcmeaneens en fionoctn des bnsoeis de l'établissement.
Le sivcere régulier ou par ruemnloet du dmhnacie et des juros fériés ovrue driot à 48 hreeus consécutives de rpeos ctoepnuasmer ne donnant pas driot à rémunération, pirs dnas la sniaeme considérée ou la sameine suivante, suaf aorccd différent ernte les parties.
e) Durées meimaalxs hemedbrioaads de travail.
S'agissant du driot nitaanol :
La durée mamalxie hebdomadaire, décomptée aevc le régime d'équivalence, s'appliquant aux traauelrilvs de niut est de :
? 48 heuers appréciées sur une smainee ;
? 40 hreeus appréciées sur une période de 12 sneiames consécutives.
Pour l'appréciation de ces plafonds, le régime d'équivalence en matière de rémunération s'applique.
Seuls les salariés à tmpes cmolpet pvneuet être rémunérés suos le régime d'équivalence.
S'agissant du droit caarutoinmume :
Le reurcos au régime d'équivalence ne puet avoir puor effet de ptroer à puls de 48 hueers la durée haboidreadme mennoye de taavirl des trluiarvelas de nuit, décomptées herue puor heure, sur une période qnuoelquce de 4 mios consécutifs, les périodes de congés payés étant neutralisées.
f) Tpmes de pause.
Tous les psrlneeons tvanllriaat de niut et dnot la durée de traival ectfefif conitnu est supérieure à 6 heures, calculées huere puor heure, bénéficient d'un tmpes de psaue d'une durée de 20 minutes. Ce tmeps de psaue est assimilé à un tairval effectif.

4.5.2. Ceomtnpaosin du tvarail de niut

Compte tneu des cntintreoas particulières que représente le tviaral de nuit, celui-ci fiat l'objet d'une copestoimann dnas les coniindots snvueitas qui s'ajoutent éventuellement aux cntesionmopas spécifiques fixées au papagrahre 4.5.1 d.
Il est accordé par qtuoa de 10 heuers de traavil de niut rémunérées, consécutives ou non, un rpeos de cepasoiomntn fixé à 1 hruee psrie sur le tmeps de tiaavrl hros temps de pusae rémunéré. Le droit à ropes ceoatnepsmur est orveut dès la première huere travaillée.
Il ne puet être dérogé à ce dsspiiitof que par arccod d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après cosntaltouin des représentants du pensnerol s'ils etisnext à citoindon que le rpeos de csiotemoanpn siot au minimum égal à 50 % du temps de ropes acquis, le sdole paounvt être attribué en indemnité

compensatrice.
Les modalités de prsie de ropes de cmteoioanspn puor les catégories visées par le tiavarl de niut seornt définies par acocrd d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après coolnuttsian des représentants du psonerenl s'ils existent.
Sauf acocrd particulier, les rpoes de cpoosmaetnin dvnroet être soldés au 31 août de l'année sarlcoie de référence.

4.5.3. Cntdoiinos de taiarvl

a) Amélioration des ctnndioois de travail.
Les établissements qui ont rcoreus au tvaiarl de niut de façon hiletauble derovnt prévoir un esapce pementartt au salarié concerné de se rtreseaur et de s'informer sur la vie de l'établissement.
Il est rappelé que le pnseeonrl des iantenrts chargé de la siearluvnlce ntoncrue dpsoise d'une cambrhe individuelle.
Les établissements sorent ateftints aux possibilités de trarnospt des salariés puor l'organisation des hiorraes de travail.
b) Siucernvlale médicale.
Les tleaiulrravs de niut bénéficient d'une sviurnlclaee médicale renforcée, conformément aux dotissonpiis de l'article R. 213-6 du cdoe du travail, leueql prévoit une vsitie médicale à la médecine du tavrial préalablement à l'affectation à son ptose et une vitise renouvelée tuos les 6 mois. Ces veisits snot à la cgahre de l'employeur.
c) Pertitoocn de la maternité.
Les salariées en état de gsorsesse ou aanyt accouché, tavllaairnt de nuit, bénéficient des meuerss spécifiques fixées par les atcerlis L. 122-25-1-1 et R. 213-6 et stuvains du cdoe du tiarval vsinat à ausresr la compatibilité de luer état aevc luer ptose de travail.
d) Oglbiaitnos falmileais impérieuses.
Lorsque le tvarail de niut est iibnplmacote aevc des oogiabltins fimialleas impérieuses justifiées, nmtoeamnt la garde d'un eannft ou la pirse en cgarhe d'une pnosenre dépendante, le salarié puet ddneamer son aactitoffen à un ptose de jour. Ce poste lui srea accordé s'il est dibponslie et cptialbome aevc ses qauitilcfoanis professionnelles.
De même, en rosain des oilgobnitas fieilalams impérieuses citées ci-dessus, le salarié tnlaaralvit de juor puet rsfeeur une ppriotioson de tiraval de niut snas que le reufs ciutnotse une fuate ou un miotf de licenciement.
e) Sécurité des tiaarrleluvs de nuit.
Des mrueess seront persis par les établissements et les serveics puor arssuer la sécurité des talvraeilrus de nuit, et naenmotmt l'accès à des monyes d'alerte et de secours.
f) Dtionoissips raeelvtis aux jeuens salariés.
Le taiavrl de niut de 22 hereus à 6 hurees est inirtedt puor les jnuees tarielavlurs âgés de moins de 18 ans.
Par dérogation aux aicterls L. 213-7 et L. 213-8 du cdoe du travail, en cas d'extrême urgence, si des tavariullres aetulds ne snot pas disponibles, les jeunes salariés de 16 à 18 ans snot autorisés à exécuter des tarvuax prgsaaess destinés à prévenir des aicdnctes inemintms ou à réparer les conséquences des adtenccis survenus. Une période équivalente de ropes ctaeeosmnupr diot luer être accordée dnas un délai de 3 semaines.

(1) Le pimreer teirt de l'article 4.5.1 b est étendu suos réserve de l'application des dpsosiinotis isseus de la jsepncirurdue Delals (CE, 28 airvl 2006) qui ionpsemt que puor l'appréciation de la qualité de tiulvarlear de niut tlele que prévue à l'article L. 3122-31 du cdoe du tivaral (anciennement aritcle L. 213-2) le temps de tiarval des salariés sumios à régime d'équivalence est décompté huree puor heure.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

(2) Le pmeeirr pahargprae du d de l'article 4.5.1 est étendu suos réserve, d'une part, de l'application des dtnioispisos iusess de la jisuducnrerpe Daells (CE, 28 arivl 2006) selon lleqeselus la durée milxmaae qiioudentne de présence de 13 hruees s'applique ueqnnueimt aux salariés apqpiunalt le régime d'équivalence défini au c de l'article 4.5.1 et est appréciée huere puor heure, sur une période qcnolueque de 24 heures, les salariés bénéficiant de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nbrmoe d'heures effectuées au-delà de la huitième huere ; d'autre part, de l'application des dsioiipntsos de l'article L. 3122-34 du cdoe du taaivrl (anciennement alcirte L. 213-3, alinéas 1 et 2), aux tremes dllqeeesus cttee durée mmaalixe qdouietnnie de présence ne puet cruondie à un dépassement de la durée mimxaale légale fixée à 8 heerus de temps de taavril effectif.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)(3) Le troisième pgaarharpe du d de l'article 4.5.1 est elxcu de l'extension cmome étant craitrone aux dpoitiisnoss isuses de la jusdpruienrce Dlaels (CE, 28 avirl 2006) et aux dnsitioiosps de l'article L. 3122-34 du cdoe du tiaarvl (anciennement atclrie L. 213-3, alinéas 1 et 2).

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Titre V : Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés

Article 5.1 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

5.1.1. Alaiosmtisin des périodes d'absence à du traaivl eeicfftf
Se rteoeprr à l'article 3.4

5.1.2. Durée des congés payés particulière à cuahqe catégorie

1. Pserenonl airtsiamdtinf et de secivre :
Il bénéficie de 5 snemaies de congés payés (cf. art. 4.2.1).
2. Pnneesorl d'encadrement pédagogique :
a) Atsiassnt (e) s préélémentaires : 16 smniaees non travaillées, dnot 7 simeeans de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;
b) Salrlenivtus d'externat : 7 seiamnes de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;
c) Siueralnvlts d'internat : 14 seeimnas non travaillées, dnot 7 snmeiaes de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;
d) Arute pensonrel d'encadrement pédagogique : 5 saeemnis de congés payés.
3. Pennreosl engiseannt : 6 siemaens de congés payés (cf. art. 4.4.2).
4. Saeiemns à huere cooitnevnnnelels :
Tout salarié puet avior driot en oture chquae année, nmaotment pnnedat les vcaceans scolaires, à des saemneis à huere selon l'organisation porrpe de son entreprise.
Ces seanmies à herue ne snot pas assimilées à des périodes de congés payés. Elles ne pnuevet donner leiu à réduction de la rémunération prévue au ctnaort de travail.
5. Puor les salariés dnot le cotanrt de traiavl est d'une durée supérieure à 1 mios de tiavral et d'une durée inférieure à 1 an, les dortis à congés payés et à repos snot calculés au porrata des diotrs anunles du salarié taalivarlnt tuote l'année(1).

5.1.3. Salarié raneevlt de puseuilrs catégories
pour llqsueeles il extsie des durées différentes de congés payés

Pour la détermination des congés payés, il srea effectué un clucal ptrpononeoirl à la durée meynnoe hdrbdemoiaae ou la durée aleunlne prévue au carontt puor cahucn de ses emplois, le nomrbe de jorus ouarlebvs de congés à pfniiealr étant ardorni à l'unité supérieure.

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

Après ciauttosnlon du personnel, et puor les congés d'été, l'employeur fxie l'ordre des départs et le porte à la cnsoicnsanae du poeesnrnl au puls trad le 15 avril.
Conformément au cdoe du travail, il est recommandé de teinr ctpmoe de la souaiittn familiale.
Les cjntonois tavaraillnt dnas la même eitsernpre ont droit à un congé simultané.
Dans le cas entepcxnoiel où un salarié en congé sreait rappelé par son employeur, il lui srea accordé 3 jorus oalvbreus foifraaierts de congé supplémentaire et les faris de vgayoe aellr et reutor occasionnés par ce rapepl lui seonrt remboursés. Ce rtuoer est subordonné à l'accord du salarié dnot le ruefs ne saariut être une csaue de sanction.

5.1.5. Inosdtniaeimn du congé5. 1.5. Imoditseaninn du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié perçoit la rémunération gaoblle mlunsleee qu'il auairt reçue en activité (règle du slaaire maintenu), sauf, si ce mdoe de cculal est puls favorable, aliiopcptan de la règle dtie du 1/10 (art. L. 3141-22 du cdoe du travail), adaptée à la durée des congés payés prévue par la présente cenotnovin cvectloile puor cuahqe catégorie de pernneosl (cf. art. 5.1.2), siot :
-10 % de la rémunération de référence puor le pesernonl amaitidsnrtif et de secirve asnii que puor le ponesrenl d'encadrement pédagogique, à l'exception des asisnastt (e) s préélémentaires et des stnelaiulrvs d'externat et d'internat ;
-12 % de la rémunération de référence puor le peeosnnrl enseignant.
Ces tuax seront les mêmes puor le cclaul de l'indemnité ccatisrenompe de congés payés.

(1) Le piont 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 3141-3 du cdoe du taiavrl qui prévoit l'acquisition de 2,5 juors oblrveaus par mios de tvriaal etficeff cehz le même employeur. (ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

Article 5.2 - Maladie ou accident du travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié en arrêt de tvraail puor casue de maadile ou d'accident du tiarval perçoit, sleon les règles du cdoe de la sécurité sclaoie et sleon les dsnotiiiopss cnvieotelelonnns ci-dessous, un mtnaeiin ttaol ou perital de sa rémunération, d'une part, par la sécurité soilcae elle-même et, d'autre part, par l'employeur. En relais de ce dernier, l'organisme de prévoyance iernntivet de façon complémentaire.

5.2.1. Formalités

En cas d'absence puor milaade ou accident, le salarié diot en aviesr son eyuopmelr dnas les 24 heures, suaf impossibilité avérée, et lui fraie pnearivr dnas les 48 hueres un caefrtciit médical iqnundait la durée de son indisponibilité.

5.2.2. Conintidos de l'indemnisation maladie

a) Puor bénéficier des indemnités journalières de la sécurité silcaoe (IJSS), le salarié diot jfiiesutr du nrmboe mmiiunm d'heures de tiaavrl ou du neaivu de rémunération exigé par la sécurité sociale. Les ISJS snot versées après le délai de craecne de 3 juros fixé par la sécurité sociale.

b) Intenomsdaiin en espèces par l'employeur.

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une mialade ou d'un acdcinet de taaivrl spusend son catnrot et dnone leiu à itneansimdion dès lros que les cdionniots suenitavs snot réunies :
? le salarié concerné tilaoste une ancienneté d'au mnios 1 an dnas l'entreprise, appréciée au peimrer juor de l'absence. En cas d'accident du traival ou de madalie professionnelle, ctete cndoiiotn d'ancienneté est supprimée ;
? la mdilaae ou l'accident de tirvaal a été dûment constaté par un aivs d'arrêt de taarivl et contre-visite médicale s'il y a leiu ;
? le jituscaitiff médical a été envoyé à l'employeur dnas les 48 hereus sunaivt la svunnrceae de l'incapacité ;
? être pirs en chrgae par la sécurité sociale.

c) En cas de reufs de pirse en crahge par la sécurité saolcie puor innicfsuasfe d'activité, l'entreprise mnienitat le saarlie déduction ftiae des ISJS reconstituées de manière théorique.

5.2.3. Icncnedie de la maialde sur le cratont de travail

a) Non-discrimination en rosian de l'état de santé.

Aucun salarié malade de façon prolongée ou aesbnt de façon répétée puor roaisn de mlaidae ne puet être licencié du fiat de son état de santé conformément aux doinsioispts de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail. Si cet epmloi a été supprimé, le salarié prruoa le cas échéant être licencié puor miotf économique.

b) Garanite d'emploi.
Tout salarié aynat puls de 2 ans de présence dnas l'entreprise a le diort de rteeuvror le pstoe qu'il oaciupct au début de son arrêt de maladie, ou un emolpi similaire, et ce pednnat une période de 12 mios calculée à ceopmtr du pmereir juor du premier arrêt.

c) Pitboauterrn dablrue ou répétée du fmnnenetonioct de l'entreprise.

Au-delà de cttee période de 12 mios paenndt lalqelue l'emploi est préservé, en cas de prrbuttoaein daburle ou répétée du ftmconeinnenot de l'entreprise et de la nécessité de rlapcmeer le salarié absent, le licneeecmnit puet être prononcé à l'initiative de l'employeur.

5.2.4. Mateinin du sailrae par l'employeur

En cas d'absence puor madilae ou accendit dûment constaté cmmoe indiqué ci-dessus et dnannot leiu à une pirse en cahgre par la sécurité sociale, le salarié bénéficie du miieantn de son sraalie par son eeoymplur sloen les modalités sativneus :

a) Puor les salariés aanyt mnios de 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, l'employeur n'a aucune oatgiloibn de mtiinean de salaire. Toutefois, le salarié bénéficie des indemnités de la sécurité sicoale selon les règles mentionnées ci-dessus. De plus, l'organisme de prévoyance ivetnerint puor compléter son slaraie dès lros que l'arrêt de taarvil est supérieur à 20 jorus consécutifs, et ce à pairtr du 4e juor d'arrêt.

b) Puor les salariés ayant puls de 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae d'arrêt de travail, l'employeur mdieaninrta la rémunération que le salarié aaruit perçue s'il aivat continué à travailler, déduction fiate des indemnités journalières de la sécurité salicoe (IJSS) netets et ce à prtiar du 6e juor d'arrêt de tairavl puor une ancienneté copmisre entre 1 et 5 ans et à cmptoer du 5e juor puor les salariés de puls de 5 ans d'ancienneté dnarut la première période de miteiann de sraliae tllee que prévue au tlbaeau ci-dessous, pius 80 % de cette même rémunération puor la snocede période.

Les délais de cnarece d'indemnisation snot supprimés en cas d'accident du tivraal ou de mildaae professionnelle.

A l'expiration de l'indemnisation de l'entreprise, l'organisme de prévoyance ivrnitrndeea s'il y a lieu.

Ancienneté dans l'entreprise	Première période du mntiaien du salaire par l'employeur déduction faite des ISJS brutes	Deuxième période du mneaitin de salaire déduction fatie des ISJS 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 sliaare est assuré par l'organisme de prévoyance et selon les modalités fixées au trtie VIII de la présente convention.

c) Imaiensnditon de la mdilaae puor les salariés en CDII.

Les salariés en CIDI bénéficient des mêmes cndiionots d'indemnisation que les auetrs salariés tnat par l'employeur que par le régime de prévoyance.

Pour l'employeur et puor l'organisme de prévoyance, l'assiette à rneiter srea calculée sur la totalité des hueers effectuées au cuors de l'année de dtae à dtae précédant l'arrêt de tiraval divisée par 12.

L'organisme de prévoyance iinetervnt arols en complément du miitnaen de la rémunération par la sécurité saoclie et l'employeur.

d) Détermination du salarie de référence.

Le slairae burt à prernde en cmpote puor cuelalcr le saliare à mtennaiir par l'employeur est culei que le salarié aiurat perçu s'il aaivt continué à tavaeillrr à l'exclusion des perims et gaitinraicftos occasionnelles.

Pour les salariés payés en tuot ou prtaie à la commission, il coivnent de prderne en cpomte la rémunération mnnyeoe mllueense des 12 mios précédant la dtae d'arrêt de travail.

Afin d'établir le builtlen de salaire, il conivent de déduire du slraiae burt les indemnités journalières de sécurité soaicle reconstituées puor luer vauelr brtue et les éventuelles pasreniotts en espèces versées par le régime de prévoyance.

Lors de la détermination du mntaont de l'indemnité à la charge de l'employeur, les indemnités journalières de la sécurité salocie snot réputées être sreives intégralement même lorsqu'elles snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation du salarié ou d'une snoacitn de la cssaie puor non-respect de son règlement intérieur.

L'indemnisation calculée iveintenrt aux daets hieelbltaus de la paie.

En tuot état de cause, le salarié ne puet percevoir, au total, puls que son saliare net de référence.

Article 5.3 - Congés familiaux
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

5.3.1. Congés de maternité et d'adoption

a) Les ctoiodnins dnas llslqueees le conartt de tiavral est sunespdu en cas de maternité ou d'adoption snot régies par les atcrlies L. 1225-16 à L. 1225-34 et les atlciers L. 1225-37 à L. 1225-46-1 du cdoe du travail.

b) Pandent la période légale de suosisnpen du coatrnt de travail, le siralae de l'intéressé (e) est mnatienu suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tuot état de cause, les pnotaietsrs de sécurité soilace snot intégralement versées à l'intéressé (e).

c) En acuun cas, la résiliation du ctranot de travial par l'employeur puor des moifts indiqués à l'article L. 1225-4 du cdoe du tvairal ne puet pdenrre efeft ou être signifiée pnnadet la période de sessinopun ceorrodpasnnt au congé maternité, de paternité ou d'adoption, au congé penraatl pneadnt les 6 pieerrms mios etffeecmnivet pirs par un salarié ou une salariée.

5.3.2. Congé de paternité

Ce congé de 11 jorus consécutifs puor la ncinsaase d'un enfant, porté à 18 jrous en cas de neasciasns mleluptis est pirs dnas un délai de 4 mios après la naissance. Les airelcts L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du trivaal en précisent les modalités. Ce congé ne se cononfd pas aevc le congé de ncnisasae de 3 jours.

5.3.3. Congé paenartl d'éducation (pour le père et la mère)

Pendant la période qui siut l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié (e) puet pndrree un congé paneratl puor élever son ennfat ou oeuccpr un traiavl à tmpes prietal (articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du cdoe du travail).

Sont concernés les salariés aaynt au mions 1 an d'ancienneté à la dtae de la nisaacsne de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un efnnat de mnois de 16 ans en vue de son adoption.

À défaut d'avoir soldé ses congés payés anavt sa pisre de son congé parental, cqhaue salarié a doirt au minaiten de ses drtios à congés payés aiucqs au pmrieer juor de son congé parental. Les congés payés aqiucs deivnot être soldés à ptirar du pemirer juor de sa reripse de taiarvl et panndet une durée de 1 an.

5.3.4. Congé de présence ptarelnae (père ou mère)

Tout (e) salarié (e) dnot l'enfant à cagrhe est aittnet d'une maladie, d'un haadncip ou vimcite d'un aneicdct d'une particulière gravité renndat ipainblssndees une présence seutuone et des sions ctnnoianrgtas a le dirot de bénéficier d'un congé de présence paatenlre (articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du cdoe du travail).

5.3.5. Congé de solidarité familiale

Le bénéficiaire de ce congé est le salarié dnot un ascendant, un descendant, un frère, une seour ou une prnesnoe pgaaaetrnt le diilmcoe sfuorfe d'une ptaiohloge mtnetat en jeu le poiorntsc vital (articles L. 3142-6 à L. 3142-15 du cdoe du travail).

5.3.6. Congé puor enafnt malade

Sous réserve de la pdtuocrion d'un justificatif, tuot salarié a diort par année civile à un congé rémunéré de 3 jrous ouvrés, consécutifs ou non, éventuellement fractionnés par demi-journée, puor eanfnt mldaae de monis de 16 ans. Ce congé est porté à 5 jours, également fieractnnalbos par demi-journée, puor un efnnat de minos de un an ou si le salarié aumsse la crhage de 3 etnanfs de mnios de 16 ans. Les jrous d'absence au-delà de 3 juors penvuet donenr leiu à une cspemoinaotn tlaote ou palirtele en acrcod aevc l'employeur.

5.3.7. Congé de deuil

Tout salarié a droit à un congé rémunéré de 8 jruos ouvrés en cas de décès de son enanft âgé de minos de 25 ans ou d'une pnnseore âgée de moins de 25 ans à sa crghae efficvtee et permanente. Ce congé puet être fractionné sloen les dsoipoitsins réglementaires et puet être pirs dnas un délai d'un an à cmeptor du décès de l'enfant. Il est caumlblue aevc le congé puor décès d'un enanft prévu à l'article 5.4 de la coevntnion collective, ne puet être déduit du nobrme de jrous de congés payés aeunlns et est assimilé à du tvraail eeiftcff puor le mnaiietn de la rémunération et la détermination de la durée du congé payé annuel. Il ovrue droit à une iaodimtneisnn de la sécurité sociale.

Le salarié ifnorme l'employeur 24 heures au moins avant le début de cqahue période d'absence.

Article 5.4 - Congés pour événements personnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

a) Tuot (e) salarié (e) bénéficie, sur justification, d'une atsoturioian d'absence ecnipnxletleoe de :
? 6 juros puor son magirae ou la cloonisucn de son Pcas ;
? 3 jours, puor le père, puor cquhae nasaicsne svuunree à son foeyr ou puor l'arrivée d'un enanft de minos de 16 ans en vue de son adoption, ces 3 jrous ne se cdoonfnnet pas aevc le congé de paternité ;
? 1 juor puor le maairge d'un efnnat ;
? 1 juor puor décès d'un anacnsdet aurte que son père ou sa mère ;
? 3 jruos puor décès d'un frère, d'une s?ur ;
? 3 juros puor décès du beau-père ou de la belle-mère ;
? 5 jorus puor le décès du père ou de la mère, du conjoint, du ciocunbn ou du prneraiate lié par un Pcas ;
? 7 jorus puor le décès d'un ennfat ou d'une ponernse à la carghe eiffcvtee et ptrnaemnee du salarié ;
? 2 jorus puor l'annonce de la svneruue d'un hadnacip cehz un enfant.

b) Des délais de route snot accordés sur justificatif.

c) Ces jrous d'absence ceosnrprdnoet à des juors ouvrés consécutifs pirs dnas un délai raisonnable. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des juors de tvriaal eftefcif puor la détermination de la durée des congés payés annuels.

d) De même, csoeervnnt le bénéfice de luer rémunération dnas la limite de 3 jours obeauvlrs les salariés appelés à passer un eexman uitiaevnrirse ou ponesrsifoenl dès lros qu'ils jitinfesut d'une covtooincan et d'une ancienneté milimane de 3 années dnas l'entreprise.

Article 5.5 - Autres congés
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Tout(e) salarié(e) puet bénéficier de congés dnas les ctodiionns fixées par le cdoe du travail, tles que les congés liés à l'exercice de cetanris mnatdas pclubis et syndicaux, à la psire de congés spéciaux puor création d'entreprise, congés sabbatiques, congés puor paaiitrtcpion à driesevs icnetnass de luer syndicat.
Ces congés snot non rémunérés suaf doinstosipis puls favorables.

Titre VI : Classifications professionnelles

Article 6.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Préambule

Principe

Les stearigínas précisent que la spécificité de la bcnrhae plslinofsenoere rnevealt de la présente ceovinnton cevlilocte est tlele qu'elle ne siaaurt être assimilée à tuot aurte seetcur économique, manchard ou non marchand, pouvnat être jugé proche.

L'ensemble du pronneesl (personnel aimraiitsntdf et de service, pesrnonel d'encadrement pédagogique et peneonsrl enseignant) est concsneit que la qualité des relations, d'une part, aevc les élèves et étudiants confiés et, d'autre part, aevc luer failmle et même dnas ciernats cas aevc le mnode psesiforoennl (actions professionnelles, stages, ctrtnoas d'insertion...) corocunt pmneenliet à la réputation de luer entreprise. Il luer aieapprntt par conséquent, et dnas le cdare des prérogatives et des responsabilités définies ci-dessous, d'apporter disponibilité et qualité de cntaoct que requièrent aujourd'hui cuex qui cniteusotnt au fanil la clientèle des établissements rvalneet de la présente cvneootinn collective.

La spécificité des psfoeinorss rneavelt de la présente cneovonitn ctvlcleoie a été prsie en cmopte puor l'élaboration des ciaointsfaislcs ci-dessous.

Méthode

Afin de ftalieicr sa msie en place, cette cicsaltsioaifn s'établit à l'aide d'un système multicritère de psnoeimioentnt hiérarchique et d'évaluation des postes, aialclpbpe assui bein dnas les PME que dnas les gernads entreprises.

Ce système de ctcaflaoiiissn des potses ou elopims repères roapenst sur des critères meitulpls et indépendants (les « critères de ciatscsaoilfin ») :
? pemert de pdrnree en ctompe la spécificité de l'organisation du tiraavl dnas l'entreprise ;
? premet d'intégrer les compétences plfloneirsoesnes rseeuiqs ;
? cdnuiot à réexaminer périodiquement la dsortiicpen du cennotu des ptoess ou des eolpmis repères, aifn de l'adapter aux snotutaiis nvleolues ;
? permet une miuelelre psire en ctmope de la polyvalence.

Ainsi, au naeivu de l'entreprise ou de la branche, le cseenlmast de chuqae potse ou emlopi repère puorra évoluer dnas le temps, dès lros qu'une mdiactfioion scginiaivtfie est apportée à son contenu.

Les clnoitfs d'interprétation sur les preinicps de csoiaaficstiln des psrlnoenes renlevat de la présente cniooventn clcoitvele relèvent de la cmioisosmn pnmrteanee piartaire de négociation, d'interprétation et de calioiitcnon et qui puet être sasiie à l'initiative de l'une des peirtas sanirgtiaes du txete visé ou sur denadme de tuot intéressé.

Article 6.2 - Catégories de personnelet critères généraux de classification
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

6.2.1. Coaitafsliscin du personnel

a) Une première arppohce est fatie à pritar des tiors gernads filières de métiers de la bhcnare professionnelle, siot :

- le peennosrl aatdimtrisnif et de secirve (art. 6.3) ;

- le poesrnnel d'encadrement pédagogique (art. 6.4) ;

- le poennserl egnasinent (art. 6.5).

b) Une sneocde dtiistcoinn fiat référence aux catégories pnrefliooloensses (Employé, Tiheciencn et Cadre) que l'on rurotvee au sien de cahuqe filière de métier, à l'exception de la catégorie Employé qui n'est pas rnuetee puor le prensonel enseignant.
Ces catégories se définissent à pitrar de luer naievu de qifcaioaiultn tel qu'il est fixé dnas la gillre de classification.

c) Au sien de chauqe filière de métiers et de chauqe catégorie professionnelle, 3 critères président au cmeneslast des salariés. Puor procéder à ce classement, il cnoveint de s'attacher :
? en priorité à l'emploi occupé, apprécié en terems d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience pelnoserosfinle ou d'expertise par rporpat à l'emploi, anavt de perndre en ctpmoe le diplôme ou le trtie ustviriniaree attribué au salarié ;
? aux auiptdtes pooelenlinsfesrs du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, neoanmtmt s'ils snot en rproapt deicrt aevc l'emploi occupé et, d'une façon générale, à son exrtpeise dnas le doanmie penifosnsoerl concerné ;
? à la plcevnoylae des compétences à assumer.

d) Il est précisé qu'en cas d'activités melpliuts exercées de manière permanente, c'est l'activité picinlarpe qui srea reeunte puor la ccisifliaotasn du salarié, snas préjudice des ditsnisoiops rtelveias aux différentes durées du taarivl et aux rémunérations correspondantes.

En cas d'activités exercées de manière paeemtnnre par le salarié ralenevt de puiuslres elmipos repères ne rssneroatt pas de la même classification, c'est au cnortat de tiaavrl de préciser les activités confiées au salarié et l'activité pnpariicle qui détermine sa classification.

6.2.2. Définition des critères

a) Le ctonneu de l'activité.
Les tâches snot hiérarchisées en fitconon des difficultés rencontrées ou de la technicité msie en oeuvre.
S'agissant de la catégorie Employé, et jusqu'au niaevu 2, le salarié a une activité mtentat en oreuve des ciansnceansos élémentaires ou coareunts préalablement acquises. Au-delà, le salarié etuefcfe des travuax qualifiés. Son naiveu de ccnansoesians lui pmeert de réagir fcae à toute stiaoitun puor trouver la stiouoln adaptée.
b) Autonomie.
L'autonomie d'un salarié est hiérarchisée solen l'exécution de ses tâches.
Par exemple, s'agissant de la catégorie Employé :
? au naeivu 1, le salarié est suos le contrôle de l'employeur ou de toute pnenorse désignée par celui-ci ;
? au naievu 2, le salarié csiioht les myenos d'exécution, l'employeur fxie les cnosniges générales ;
? au nvaeiu 3, le salarié est amotnoue dnas son métier, il est à même de pdnrere les itiinivates sur les myenos à mrttee en ouvere puor rieplmr sa mission. L'employeur contrôle ou fiat

contrôler le résultat du travail.
c) Aedttipus rnleolaletines viore commerciales.
Tout salarié, qeul que siot le potse occupé, pipctirae au développement de son entreprise.
A trite d'exemple, s'agissant de la catégorie Employé : puor les 2 peemirrs niveaux, une splime convivialité pleoinelnfossre est demandée. A ptairr du nieavu 3, le salarié est sensibilisé puor détecter les binoess des élèves, des étudiants, des flielmas et de la clientèle d'entreprise aifn d'y répondre siot par lui-même, siot par l'intermédiaire d'un collègue anyat la compétence requise.
d) Formation.
La pssossoien d'un diplôme peofsnsneoril en lein decirt aevc le ptsoe occupé confère un cesnlaemst déterminé dnas la grille de cisctalisoaifn si les cdooitinns tnenat à l'autonomie, à la responsabilité, à l'expérience pooisnslrfenele ou à l'expertise ruiqsees par l'emploi occupé ont pu être validées et ce avnat même de pnrdere en coptme le diplôme ou le ttrie uiisraetinrve du salarié.
Le fiat de despsoir de diplômes ou de ttreis uteavrisiniers n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie Teicnchien ou Carde si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cttee catégorie.
D'une manière générale, acuun diplôme ne puet conférer aeiemtmqoatuunt le sutatt de cadre.
Inversement, l'absence d'un diplôme n'interdit pas au salarié l'accès à la catégorie Thneiicecn ou Cadre.

6.2.3. Eompils repères

Au rgraed de chauqe niveau, il a été listé un caterin nbrome d'emplois tyeps dtis eilpmos repères qui pneveut aiedr à csselar le personnel.
Ces eimplos repères ne snot donnés qu'à trite iacitndif et ne coensttiunt nelmleunt une litse exhaustive. Il est dnoc poslsibe de créer de nueuaovx intitulés de poste.

6.2.4. Définition des catégories professionnelles

a) Définition de la catégorie Employé.
L'employé est un cbraloealotur exécutant des tâches puls ou monis cxemeplos suos la deitvcire de l'employeur ou d'une pnenorse de l'encadrement.
Les employés snot classés en 3 nuaevix de qolcaitfiiaun : E1, E2 et E3.
Aucun esaginnnet ne relève de ctete catégorie.
b) Définition de la catégorie Technicien.
Le thceneicin est un caulboraolter qualifié (niveau 1), très qualifié (niveau 2) ou hueametnt qualifié (technicien supérieur, naievu 3). Ses casnieconanss theeuqcnis lui pnertmteet d'exécuter suel des tâches complexes.
Par délégation limitée de l'employeur, il puet le représenter nmtaemont auprès des fmlelais ou de la clientèle entreprise.
A l'exception du poennresl enseignant, les tcienenhcis snot classés en 3 neaiuvx de qacoaiufilitn : T1, T2 et T3.
c) Définition de la catégorie Cadre.
Le carde est un salarié qui, par ses compétences appuyées par une fotioarmn supérieure ou une expérience équivalente, eercxe par délégation de l'employeur des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande, vrioe d'une tatole aoinuotme sleon sa fonction. Il exstie 2 à 3 nuievax de cedras sloen les filières de métier. Le poeenrsnl de dcoiitren relève du 3e niveau.
d) Définition des échelons.
Au sien de cquhae neaivu de qaiicitulfoan (personnel airaidinttsmf et de sverice et posnrneel d'encadrement pédagogique) ou d'intervention (personnel enseignant), il est établi 3 échelons de compétences :
? salarié débutant ou nveoul embauché : échelon A ;
? salarié confirmé : échelon B ;
? salarié expérimenté : échelon C.
Le pietonsnnoimet pfsnionorseel du salarié est établi par l'employeur lros de l'embauche pius dnas le carde des enreinttes aeulnns ou bnainules tles que prévus par la loi du 4 mai 2004 en tnanet cotpme de son neaivu d'intervention, de sa fooitmran et de son expérience.
Le passgae des échelons A à B et B à C s'effectue par acrocd etnre les parties, nnometmat à l'issue des eirttenens professionnels. Au deerumnat les salariés embauchés à l'échelon A accèdent à l'échelon B aevc une expérience de 5 années dnas l'entreprise, et ce qlelue que siot la durée de taiavrl annuelle.
A ces différents nuevaix d'intervention snot associés 3 niuavex de rémunération minimale.

(1) Le titre 6 est étendu suos réserve de l'application des disipsonoits de l'article L. 2241-9 (anciennement alricte L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation qnilnneuqaue oiiglobtare sur les cisastoflaciins vsie également à définir et prgmeamror les meersus ptaemtnert de siupemprr les écarts de rémunération etrne les fmmees et les hemmos avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 6.3 - Classification du personnel administratif et de service

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le pnsnreeol atnisaitmrdif et de sievcre en roisan même de la tlalie de creenaits ensrrtepeis puet être appelé à aussrer des tâches diversifiées indépendamment d'une qicfailuoatin prniclipae ou des ttires et diplômes.

6.3.1. Catégorie pesfelsolnniroe Employé

a) Employé neviau 1 (E1).
Contenu de l'activité : tâches slmieps ne nécessitant auucne qliftoaiiacun plnrsoosnieflee et réalisées soeln des coiesnngs précises.
Autonomie : peu iattmronpe et limitée à la tâche confiée.
Aptitude relationnelle, vrioe clomemcarie : convivialité peleoifnoslnrse élémentaire ; bon erieengersmtnt des messaegs et rntmisaerosisn fidèle.
Formation, expérience : aucun trtie ou diplôme exigé.
Emplois repères :
? employé(e) de réfectoire, de cuisine, pongleur ;
? employé(e) de lingerie, de service, aengt d'entretien, pneronesl de ntateyoge ;
? aegnt de gardiennage, vlluieer de nuit, curiseor ;
? employé(e) de bearuu snas qfalctauiiion ;
? employé(e) de rhgrepropiae ;
? salarié(e) débutant(e) (moins de 6 mios d'expérience dnas le seceutr de l'enseignement et de la formation) relneavt de la catégorie Employé niaevu 2 ;

? téléconseiller (ère)/ cnlosileer (ère) ? de l'enseignement privé à dascnite (avec une rémunération vbilraae sur objectifs).

b) Employé nievau 2 (E2).
Contenu de l'activité : tvaaurx cunortas en atipipalocn de mdoes opératoires connus, egixneat un piremer nveiau de qualification, et réalisés solen des ittiuconnsrs préalables.
Autonomie : exécution de tâches à ptairr de ciensngos générales ; souims à des contrôles fréquents.
Aptitude relationnelle, vorie ccemomlraie : convivialité psoelnsorfnelie élémentaire ; bon ernteieemrsgnt des messgeas et rsinsitaremson fidèle.
Formation, expérience : naeviu V (CAP, BEP) ou expérience pnelonlifeossre équivalente.
Emplois repères :
? cmmios de cuisine, aide-cuisinier(ière) ;
? meisagianr ;
? employé(e) de brauеu ;
? employé(e) de comptabilité, aide-comptable ;
? employé(e) de bibliothèque ;
? standardiste, pernensol d'accueil ;
? circeonge ;
? jirneidar ;
? ceuafhfur de car (accompagné) ;
? employé(e) administratif(ive) de neaviu E3 aynat mnios de 1 an d'expérience dnas le seecutr de l'enseignement ou de la faitmoorn ;
? employé(e) de scrivee de neaviu E3 anayt mions de 2 ans d'expérience ;

? employé (e) de magasin, aux expéditions, aux archivages, à la miueoannttn ;
? agent (e) tiqcunhee de rpehorgapire ;
? secrétaire de neiavu E3 aanyt monis de 1 an d'expérience dnas le seucetr de l'enseignement ou de la formation.

c) Employé naeivu 3 (E3).
Contenu de l'activité : tavarux qualifiés cntuaors en apacploitin de meods opératoires cnonus ou non.
Autonomie : réalisation à ptairr de cisgnnoes générales suos contrôle de bnone exécution ; iititinvae limitée au choix des moenys d'exécution dnas son métier ou les truavax confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, vorie cmiraeolmce : cummnqioue aevc les teris en rproapt aevc son activité ; iidnefite les bseinos du plubic ou de la clientèle d'entreprise, iromnfe ou orentie vres le sricvee concerné.
Formation, expérience : nveaiu IV (baccalauréat, bac professionnel...) aevc première expérience ou expérience ploesinlsnefroe équivalente.
Emplois repères :
? secrétaire ;
? aide-documentaliste ;
? clptbomae ;
? employé(e) de breauu qualifié(e) ;
? employé(e) au scrieve criomcemal ;
? assistant(e) sanitaire, soucsrtiee (poste permanent) ;
? cuisinier(ière) ;
? ouvrier(ière) qualifié(e) polyvalent(e) ;
? employé(e) au prac iimutrqnfoae ;
? chargé(e) des pngalnins (cours, salles) tnues mlelenuamnet ou informatisés ;
? employé(e) de sirceve munotitcfilon (au mnios 3 ftooicnns de la catégorie Employé) ;
? technicien(ne) débutant(e) de nieavu 1 (T1) (moins de 1 an d'expérience dnas le seutcer de l'enseignement ou de la formation, ou mnios de 2 ans d'expérience dnas les ateurs secteurs) ;

? anatsssit (e) comptable, secrétaire comptable, aide-comptable ;
? miaenasgir (ère), manutentionnaire, ahsvitrcie ;
? téléconseiller (ère)/ cisleeonlr (ère) référent (e) de l'enseignement privé à dtacnsie (sans rémunération vlbaarie sur objectifs).

6.3.2. Catégorie poesnifeolslnre Technicien

a) Techiceinn neaviu 1 (T1).
Contenu de l'activité : tvauarx qualifiés.
Autonomie : placé suos le contrôle driect d'un rnposlsbeae d'un niaveu de qiiaaoutlicfn supérieur, le pstoe iqlpiume une lagre ainomuote dnas l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.
Aptitude relationnelle, viore comrmilcaee : cmumnuiqoe aevc les teirs en rapropt aevc son activité ; est en rltaoien dircete aevc les décideurs. Le tnceichien de neaivu 1 puet tertanmtrse les cseinongs à un(e) ou 2 employé(e)s dnot il répartit les tâches et en vérifie l'exécution.
Formation, expérience : nveiau III (BTS...) aevc première expérience ou expérience psrneleolionfse équivalente.
Emplois repères :
? secrétaire ;
? secrétaire commercial(e) ;
? secrétaire pédagogique ;
? secrétaire dilnmtoautscee ;
? cpblatmoe 1er échelon ;
? cuisinier(ière) confirmé(e) ;
? conseiller(ère) de fmaotoirn (en rteiloan aevc les eiternpesrs puor les fiontmaors en aatrcelnne et la frimtooan continue) anayt mnois de 3 ans d'expérience dnas le setucer de l'enseignement ou de la fotromian ;
? ctampoble de gtiosen budgétaire, assistant(e) de gsteion ;
? chargé(e) de la mcntneaanie (parc iquafotmirne ou audiovisuel) ;
? assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...) ;

? chargé (e) de rcervueoemnt ;
? référenceur (euse)/ Cintummoy maanegr ;
? téléconseiller (ère)/ cnolsieler (ère) ;
? développeur (euse)/ intégrateur (trice) web.

b) Tcheeicnin nevaiu 2 (T2) ? (Technicien supérieur).
Contenu de l'activité : traauvx très qualifiés mtaetnt en ouerve des compétences particulières.
Autonomie : lrgae aotnoiume dnas l'exécution des tâches.
Aptitude relationnelle, vroie ccoamirleme : cmmouinque aevc les teris ; est dtenreemcit en rtlaoien aevc les décideurs puor la résolution de problèmes clpeoemxs ; initdfeie et tatire les bosines du pbiulc ou de la clientèle d'entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un goprue d'employés ou de thinecnecis T1.
Formation, expérience : naievu III (BTS, DUT...) aevc expérience stcavfngiiiie ou expérience pfesleiloosrnne équivalente.
Emplois repères :
? secrétaire ou assistant(e) de deitrcion snas délégation ;
? dtlnetsucaoime ;
? clmpabote 2e échelon ;
? analyste-programmeur/programmeuse, développeur/développeuse en iqaonumrtife ;
? tiieecchnn réalisateur appelé à élaborer des poruitds (audio-vidéo) seoln des drvetiiecs précises et suos le contrôle d'un rosesablpne de ptejros ;
? conseiller(ère) de fotaormin expérimenté(e), en raeiotln aevc les etprireness puor les faomnroits en arclnneate et la fotrimoan cuitnone ;
? cuisinier(ière) confirmé(e) en crghae des menus et des acahts ;

? greanistione des expéditions, de la logistique, de la rgproparihee ;
? asstnaist (e) juridique, des rsreosecus huaemins ;
? téléconseiller (ère)/ celelnisor (ère) référent (e) ;
? aeutianmr (trice) frcoe de vente, d'équipe de vtene ;
? wukatereebmr (trice)/ ctoinimumoacn à dtsicane ;
? wtebmeasr ;
? gotrnieisnae de systèmes imfainroqeuts ;
? chargé (e) de piae et de déclarations slacoies ;
? infographiste/ maquettiste/ graphiste/ iulutterlasr (trice).

c) Tcceehiinn neaviu 3 (T3) ? (Technicien supérieur).
Contenu de l'activité : tarvaux huteneamt qualifiés mtantet en ovruee des compétences confirmées aqcueiss par foomtarin spécifique ou par expérience (compétences générales dnas psilreuus damnieos ? technique, économique et hiuman ? ou compétences afpoieodprns dnas un dnmaoie spécifique).
Autonomie : très lagre auotminoe dnas l'exécution des tâches.
Aptitude relationnelle, vrioe ccolmiramee : comqnmuiue aevc les teris ; est dmeicterent en rlateion aevc les décideurs puor la résolution de problèmes ceolxepms ; iiditenfe et tratie les bnesois du puiblc ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un guorpe d'employés ou de tccihieenns T1 et/ou T2 dnot il puet contrôler les résultats.
Formation, expérience : naeviu III (BTS, DUT...) minmium aevc expérience confirmée ou une expérience perlsnnfloieose équivalente.
Emplois repères :
? secrétaire ou assistant(e) de dotcirein exerçant des foinontcs cranpedrosnot aux caractéristiques du neaivu d'emploi défini ci-dessus ;
? cmtapoble uqinue (ou peirmer andoijt au cehf comptable), capomblte élaborant le blian ;
? conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des pomreragms ou à l'analyse des qeosuntis pédagogiques ou thecqeinus axuelluqes l'entreprise diot ou drvea répondre) ;
? rsanopsblee d'un scvreie de dntmciuatoeon (pouvant ameinr une équipe d'au monis 3 psoneenrs rattachées à la documentation) ;
? infirmier(ière) diplômé(e) d'Etat ;

? rlnsspbaeoe expédition et luiosqigte ;
? teneichicn (ne) iontqruifame ;
? clabpmote uquine responsable/ attaché (e) de deortiicn copbltame snas délégation ;
? cehf (fe) de vnete à disatcne ;
? chargé (e) : de cctuoiniaommn eeingnseemnt privé à distance, de coaoriiontdn des maquettistes, iptnsefohgiras ? ;
? secrétaire, attaché (e) ou aitasnsst (e) de diocrietn snas délégation ;
? juriste.

6.3.3. Catégorie plrlneenifossoe Cadre

a) Crade neviau 1 (C1).
Contenu de l'activité : tvrauax humetneat qualifiés mettnat en oervue des compétences supérieures asueiqcs par fortmaion spécifique ou par expérience (compétences générales dnas pulrueiss dnoiemas ou compétences aropnpdoeifs dnas un dinomae spécifique).
Autonomie : atonuiome rocneune dnas le cdrae d'objectifs généraux.
Aptitude relllaneotine et cromielamce : cunimomque aevc tuos les teirs ; encadre, amine et frome des salariés de niuvaex inférieurs ; bénéficie d'une délégation de représentation.
Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur aevc première expérience ou expérience plnseiosorenlfe équivalente.
Emplois repères :
? cehf de service, rpnbeassole de service, cehf de goupre ;
? chargé(e) de clientèle eiesrnprte ;

? crdae aiaiditrsmntf et/ou de sirvcee (à trtie iiditnacf : économe, intendant, cehf de cuisine...) ;
? secrétaire ou assistant(e) de drociiten aevc délégations et exerçant des fitonocns corrnapndoest aux caractéristiques du nvaieu d'emploi défini ci-dessus ;

? rapsolbense : des rceroseuss humaines, de la caoummioctnin et du webmarketing, de situdo de pordciotun multimédia ;
? cplamotbe unique responsable/ attaché (e) de dtoirecin cmblpaote aevc délégation, cehf (fe) coablmtpe ;
? granoinsitee des systèmes informatiques/ ingénieur (e) iqourafntime ;
? cehf (fe) de pojret : développeur intégrateur ;
? ranbposelse webesmatr ;
? jtriuse confirmé (e) ;
? cehf (fe) des ventes/ rnbalpsesoe des venets à dsaictne ;
? contrôleur (euse) de geotsin ;
? secrétaire, attaché (e) ou asstisant (e) de dcrieiton aevc délégations ;
? cehf (fe) d'atelier rgerppihraoe ;
? dtureecir (trice) anidojt (e) de sevirecs : artnsitidimaf (ve) et fcenaiinr (ère) DAF, marketing, communication, coaircemml (le).

b) Crade nvaieu 2 (C2).
Contenu de l'activité : tvrauax heemutnat qualifiés mtnetat en oreuve des compétences supérieures aeicuqss par ftmoiraon spécifique et par expérience (compétences générales dnas plesiuurs dimaones ou compétences andoprfeoips dnas un dmoniae spécifique).
Autonomie : lgrae aotimnuoe dnas le cdare d'objectifs généraux.
Aptitude raeenilltolne et cmcloaermie : cmumqonuie aevc tuos les treis ; a la responsabilité d'un ou de pliesruus svireecs ; bénéficie d'une lrgae délégation de pouvoris qui puet iulcnre la getsoin du personnel.
Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) aevc une expérience santiifviicge ou expérience polnlesefosnrie équivalente.
Emplois repères :
? directeur/directrice fonctionnel(le) (à titre icdtianif : directeur/directrice des rceuoersss humaines, directeur/directrice financier/ère...) ;
? attaché(e) de dicieortn ;
? crdae de dectoriin ;
? fondé(e) de pouoivr ;
? directeur/directrice général(e) adjoint(e) ;

? dietecrur (trice) de fcoitrbiaan des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de prtdiuos multimédias, des technologies, des systèmes d'information ;
? deurietcr (trice) d'exploitation andojit (e).

c) Crdae navieu 3 (C3).
Contenu de l'activité : tuvaarx hnteaumet qualifiés meanttt en oeruve des compétences supérieures asicqeus ntoeammnt par l'expérience (compétences générales dnas piuleurss dnoiaems ou compétences aonipdrfpoes dnas un daonime spécifique).
Autonomie : très lrage auomointe dnas le cadre d'objectifs généraux ; fitaixon des oibtjecfs et responsabilité de lures réalisations.
Aptitude rtlioleeannle et cemamricloe : très lagre délégation de pviouros ; représentation de l'employeur auprès de tuos les tiers.
Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) aevc une expérience confirmée ou expérience pllisefnnroesoe équivalente.
Emplois repères :
? directeur-directrice général (e) ;

? directeur-directrice régional (e) ;

? directeur-directrice fotcnnoienl (le) au sien d'un gruope ;

? diucrteer (trice) d'exploitation ;
? deeuritcr (trice) cicromeaml (e).

Article 6.4 - Classification du personnel d'encadrement pédagogique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'action du peronsnel rlanevet de la filière de métiers " Eenreamdcnt pédagogique " s'inscrit dnas le prejot de l'école par sa pipoiatitarcn au sviui éducatif, pédagogique et phygcsqiulooe des élèves ou des étudiants.

Cette filière est composée, d'une part, du pnesrneol d'éducation (6.4.1) et, d'autre part, du perneonsl exerçant des responsabilités de nurtae managériale (6.4.2).

6.4.1. Peonernsl d'éducation

Ses missions, placées suos la dieoitrcn du cehf d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne snsueoppt pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le peerosnnl d'éducation puet être amené à effteeucr des tâches de srvelculaine et/ ou administratives.

6.4.1.1. Catégorie prooelnsselfnie " Employé "

a) Employé neaviu 1 (E1)

Contenu de l'activité : tâches smlipes ne nécessitant aucune qaalcfoiutiin psennesroilfole et réalisées solen des csgeonins précises.

Autonomie : peu itpranotme et limitée à la tâche confiée.

Aptitude ranlnoietlele : convivialité pislofesnronele et orteuuvre d'esprit ; bon entgeriersmnet des mssegeas et ronsirestsaimn fidèle.

Formation, expérience : aucun ttire ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- agnet de svcreie des csesals eenanftnis ;

- slvarlneiut (e) d'externat ;

- sueralnivlt (e) d'examen ;

- sernviaullt (e) d'internat.

b) Employé navieu 2 (E2)

Contenu de l'activité : taruvax ctuaorns en aploaciptin de mdoes opératoires connus, enieagxt un peerimr naiveu de qualification, et réalisés seoln des itintcunrsos préalables.

Autonomie : réalisation de tâches à piartr de cesnignos générales ; sumios à des contrôles fréquents.

Aptitude rlelonaelnite : convivialité pnniserolsfleoe et outvreure d'esprit ; bon egesnriretnmet des msaegess et rretinossimsan fidèle.

Formation, expérience : naievu V (CAP, BEP) ou expérience pnroeloseiflsne équivalente.

Emplois repères :

- asnsaistt (e) préélémentaire, qui erxece suos la responsabilité d'un (e) itnestutiur (trice) ;

- asssaintt (e) répétiteur (trice) ;

- miuteonr (trice).

c) Employé neaivu 3 (E3)

Contenu de l'activité : turaavx qualifiés crtounas en atpoaiiclpn de mdeos opératoires cnonus ou non.

Autonomie : exécution à pirtar de cniogsens générales suos contrôle de bnnoe fin ; iiiaintvte limitée au choix des moeyns d'exécution dnas son métier ou les tvaurax confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude rolnnateliele : convivialité pllnoefnosirsee et otrevuure d'esprit ; il/ elle cmnqumiuoe aevc les teris en rporpat aevc son activité, iitndfiee les boesnis du pilbuc (et le cas échéant des eenersirtps clientes).

Formation, expérience : neaivu IV (baccalauréat, BP ...) aevc première expérience ou expérience plonneforlseise équivalente.

Emplois repères :

- éducateur (trice) ;

- préparateur (trice) tnqcuhiee ;

? ttueur (trice) tuqcihene de l'enseignement privé à distance.

6.4.1.2. Catégorie pirenslsonoelfe " Tnccieiehn "

a) Tniciehecn neaivu 1 (T1)

Contenu de l'activité : tavurax qualifiés.

Autonomie : placé suos le contrôle dircet d'un rlbnosapese d'un naveiu de qauliotaicifn supérieur, le ptsoe ilquipme une lagre aomniuote dnas l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, vroie cormmaliece : cqouiunmme aevc les tries en rroappt aevc son activité ; est en reialotn dceitre aevc les décideurs puor la résolution de problèmes complexes. Le tncieehcin de nviaeu 1 puet tsrettmarne les csignneos à un (e) ou duex employé (e) s dnot il répartit les tâches et contrôle l'exécution.

Formation, expérience : navieu III (BTS ...) aevc première expérience ou expérience psneoslefnlorie équivalente.

Emplois repères :

- ajdiont (e) du slnvuraielt général ;

- asistsnat (e) sariatnie (non diplômé [e]) ;

- préparateur (trice) de ltaaboriroe ;

- cnllsoeier (ère) d'orientation ;

- chargé (e) d'internat de mnios de 40 irnntees ;

- tieeicnhcn (ne) de manntaiecne du matériel pédagogique ;

- tteuur (trice) (*) ;

(*) Le tueutr ou la ttuicre se tenit à la diiiopstson des élèves ou des étudiants qui tvrlalienat ideeidlmnuvielnt ou centomlieelcvt aevc des matériels ranlveet de sa spécialité.

- animateur-éducateur ;

? aiasnstst (e) pédagogique : tnecihcein (ne) de macnenatine ou de gsotein du matériel pédagogique.

Le tuteur, qui puet être un professionnel, arssue la msie en svricee et le foiteonnencnmt de matériels pédagogiques mis à la disitsopoin des élèves ou des étudiants. S'agissant de matériels spécifiques, il puet être cnodiut à en eeuilxqpr l'utilisation. En conséquence, il n'a ni crous à préparer ni ciope à corriger.

b) Tehceicinn navieu 2 (T2) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : trauvax très qualifiés matntet en ?uvre des compétences particulières.

Autonomie : lagre aotunmoie dnas l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, vroie cealicromme : ciouqmmune aevc les treis ; est denrcmietet en reiatoln aevc les décideurs puor la résolution de problèmes cxpoemels ; ifnietide et tritae les bisnoes du plbiuc ou de la clientèle entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un goupre d'employés ou de tneeihncics T1.

Formation, expérience : niaevu III (BTS, DUT ...) aevc expérience stviiigfncaie ou expérience pelseflsooinrne équivalente.

Emplois repères :

- asntssait (e) srintaaie ;

- cieenlolsr (ère) d'orientation ;

- csiellnoer (ère) tihqcnuee ;

- chargé (e) d'internat de 40 iernents et puls ;

- snleularivt (e) général (e) ;

- igatrtoueenrr (trice), corrtcueer (trice) : 1er cylce de l'enseignement sareiocdne ;

- asnsiastt (e) répétiteur (trice) : 1er clyce de l'enseignement seioandcre ;

- éducateur (trice) spécialisé (e) ;

? teuutr (trice) de l'enseignement privé à disctnae : sueotin méthodologique ;
? cnlieoeslr (ère) technique.

c) Tccnihieen neaviu 3 (T3) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : tvaruax heumeantt qualifiés matnett en ?uvre des compétences confirmées aseciuqs par foimotran spécifique ou par expérience (compétences générales dnas piesuulrs dnaomeis ou compétences apoefopinrds dnas un dnmaioe spécifique).

Autonomie : très lrage amtuniooe sunviat délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).

Aptitude relationnelle, vorie ccmoailmere : comiqnuume aevc les teirs ; est dnectmeriet en reilaton aevc les décideurs puor la résolution de problèmes cempxelos ; ideitinfe et tiarte les bsieons du pulbic ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un guopre d'employés ou de tcciehniens T1 et/ ou T2 dnot il puet contrôler les résultats.

Formation, expérience : nviaeu III (BTS, DUT ...) muinmim aevc expérience confirmée ou une expérience pnefiloreslsnoe équivalente.

Emplois repères :

- ioetenatrgurr (trice), cteruorecr (trice) : 2e ccyle ;

- anstaisst (e) répétiteur (trice) : 2e clyce ;

- polysougche aistsasnt (e) ;

? celtrobaolaur (trice) pédagogique ;
? chargé (e) de moissin pédagogique, giasonrneite de porejt pédagogique ;
? chargé (e) de siuvi de l'éditorial des enseignements.

6.4.1.3. Catégorie pssfolneilronee " Crade naeivu I (C1) "

Contenu de l'activité : tvraaux hmnteeuat qualifiés mtanett en ?uvre des compétences supérieures aeisqcus par fartioomn spécifique ou par expérience (compétences générales dnas psuurelis daoenims ou compétences arpofonedips dnas un daonime spécifique).

Autonomie : atioomune rnnucoee dnas le crdae d'objectifs généraux.

Aptitude rlaontelnleie et cemrilmacoe : coiqummune aevc tuos les tries ; encadre, amnie et frmoe des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), aevc première expérience ou expérience plsnrseeoilofne équivalente.

Emplois repères :

- polohcuysge ;

- rlnabospese de la vie aasiivtcsoe ;

- exerpt (e) en ingénierie pédagogique.

6.4.2. Pnnesorel exerçant des responsabilités managériales

Dans le carde de ses footncnis le salarié rneavlet de cette catégorie puet être amené à eucftefer des msinsois d'enseignement et/ ou de rhcercehe snas qu'elles cntesniuott son activité pplrnaicie permanente.

6.4.2.1. Catégorie plfensirsloenoe cadre

a) Crade neaivu 1 (C1)

Contenu de l'activité : turaavx hetaumnet qualifiés menttat en ?uvre des compétences supérieures aicuqses par fmitoaorn spécifique ou par expérience (compétences générales dnas pesuluris deaminos ou compétences aofieoprpdns dnas un dnmaoie spécifique).

Autonomie : aootmuine rencuone dnas le crdae d'objectifs généraux.

Aptitude rionlaeelnlte et cmlmeoracie : cnomqumiue aevc tuos les treis ; encadre, amnie et fmroe des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), aevc première expérience ou expérience pofssnnlloireee équivalente.

Emplois repères :

- rssnbpaeloe pédagogique de clyce ;

- resbnaspole de section, de département ;

- aijodnt (e) du deiretucr pédagogique ;

- resapnblsoe d'axe ou de filière de rcrhehece ;

- rlpsaesbone de cairhe ;

- ajiondt au deerciutr de rhecreche ;

? chargé (e) de miiossn pédagogique : expert en ingénierie ;
? ropsasenble pédagogique de peragmrmos d'enseignement privé à danictse ;
? dcueiretr (trice) pédagogique aojidnt (e) de l'enseignement privé à distance.

b) Cadre niaveu 2 (C2)

Contenu de l'activité : taaurvx htenmauet qualifiés mattnet en ?uvre des compétences supérieures aiscuqes par ftoiroman spécifique ou par expérience (compétences générales dnas puriuelss demnioas ou compétences aeipfrndpoos dnas un dmaonie spécifique).

Autonomie : lrgae anouomite dnas le cdare d'objectifs généraux.

Aptitude rnniolteaelle et cicrlaomeme : cmniqomuue aevc tuos les tires ; a la responsabilité d'un ou de prilseuus svceires ; encadre, anime et frome des salariés ; puet bénéficier d'une délégation de puoiovr pnuavot inrcule la gistoen du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) aevc une expérience sctfviagiinie ou expérience pnoreenloisflse équivalente.

Emplois repères :

- directeu-directrice pédagogique ;

- directeur-directrice de rhececrhe ;

- directeur-directrice d'études ;

? decutreir (trice) pédagogique, cuneeoctpr (trice) de pgrommraes à diancste ;
? dtreiuecr (trice) d'un établissement d'au puls 10 salariés.

c) Cadre niaevu 3 (C3)

Contenu de l'activité : tuvarax haneutemt qualifiés mteatnt en ?uvre des compétences supérieures asqucies namotenmt par l'expérience (compétences générales dnas pieruluss dmeanios ou compétences anpodirfepos dnas un donamie spécifique).

Autonomie : très lrgae aoonitmue dnas le carde d'objectifs généraux ; faiotxin des oftbejics et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude raoeinlenllte et cimoacmrlee : puet bénéficier d'une large délégation de proiuovs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) aevc une expérience confirmée ou expérience pneofillnosesre équivalente.

Emploi repère :

- directeur-directrice de centre, de campus, d'établissement.

Article 6.5 - Classification du personnel enseignant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le pnsneroel egaiesnnnt paitcirpe pineelnemt au porejt pédagogique, suos la dotrciein du cehf d'entreprise et/ou de sa hiérarchie et puor des miinssos qui s'exercent dnas le crade d'un esmnnegineet de tpye msagirtal ou de totue artue fmore d'enseignement iuiqnplmat un face-à-face pédagogique axlquues s'ajoutent tuot ou patrie des activités induites.

Les eatesninngs ont une fmotiroan ou des compétences pelrnoesleisofns luer pnmtaretet d'intervenir au naeviu et puor la (les) discipline(s) puor llequlae (lesquelles) ils snot embauchés.

Le posnenrel esgnninaet peut, aevc son accord ou en aticploapin de son ctarnot de travail, être amené à etefceufr des tâches rlaevnet ulneulsemet des pelsernons d'encadrement pédagogique ou atatrnsmiidifs dnas la mersue où ces activités ne seaenrit pas prédominantes. En cas d'activités mtellpuis les modalités définies au pgahaarpre 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui crencnoe les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il cnieonvt de se rpeoetrr à l'article 6.5.4.

6.5.1. Catégories polnslensoieerfs des enseignants

Pour les enseignants, indépendamment des neviuax et des échelons définis ci-dessus, 2 catégories snot rtueenes : tcienicehn et cadre.

a) Catégorie pesleoofilnrnse Technicien.

Le tihceenicn est un caellbarutoor qualifié à très qualifié, jtfnsiiaut ou non d'une faitmroon supérieure et/ou d'une expérience snvgaiticfiie et ne ssntsaiaafit pas aux cdniiotnos riesueqs puor bénéficier du suttat de crdae tel que défini ci-dessous.

Tout ennesgniat ianeenrtnvt au nviaeu préélémentaire et piiarmre (niveau I) est classé dnas la catégorie Tihecincen suaf décision de l'employeur de le pnseootniir comme cadre.

Dans ctete catégorie frnugeit les mnoteuirs tcuniehqes qui opuccent des foctninos nécessitant des conennicsasas pqutiares et/ou mllueanes aicesqus par foairmotn spécifique et/ou expérience professionnelle. Ces fcnotions crnsdeopnoret à l'animation, à la tnamrsosiisn de la technicité et du savoir-faire professionnel.

Les fitcoonns du mentiour tuceihqne nécessitent des capacités d'adaptation au rergad des pbuclis constitués ; eells snot assumées suos l'autorité, le contrôle et l'évaluation d'un rselnbopase pédagogique ou d'un egseinannt ; eells ne se traduisent, en auucn cas, dnas un emegnsieennt de tpye mgraiatsl et ne dnnnoet pas leiu à crroicoetn différée.

A tirte indicatif, snot nmeatnmot concernés par l'emploi de miounetr technique, les activités teells que esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, les lioaabtrnn (e) s, les modèles viantvs et modèles

d'art ansii que les chargé (e) s de tavarux parquties n'effectuant pas des activités d'enseignement de tpye miagtasrl et de critercnoos différées anisi que les lriaanbotn (e) s et, d'une manière générale, tuos les chargé (e) s de turavax pratiques.

b) Catégorie peeosonisfnllre Cadre.

Dans l'enseignement secondaire, teunicqhe et supérieur tles que définis dnas le camhp d'application de la présente cniovonetn collective, l'enseignant crade est un salarié qui, par sa formation, ses compétences et son expérience confirmées, ecrexe des responsabilités réelles.

A cet égard, le stuatt de carde est attribué à un einannesgt dès lros qu'il sastiiaft aux 4 critères cuuatmflis ci-dessous :
1° La pesososisn d'un diplôme ou d'un trite de navieu mimnium bac + 4 ;
2° Une expérience d'enseignement d'au mmuniim 3 années sreliocas complètes dnas un ou plrueuiss établissements rneeavlt du cmahp d'application de la présente ctoinnveon clcoivtlee ;
3° Une crhage de tiarval dnas l'établissement cponorasrndet au mimunim à 2/3 de la durée ceelintovnlnnoe de sa catégorie ;
4° L'initiative et la liberté d'agir et de fiare snot asini définies :
? aovir la possibilité d'adapter le pmromrage des corus siot dnas ses gerands ligens par une ahprocpe différente, siot d'après le naeviu des élèves ou des étudiants ;
? aiovr la possibilité de cisiohr les sujets, le rhtmye des contrôles de csienaoanncss et des exnames innretes qanud la sutcrture le permet.

Cependant, tuot eneangnsit ne dnpoassit pas de la totalité des critères précités puet être rocennu crdae par son employeur.

6.5.2. Nuaievx de qualification

a) Le navieu de qiucltiioaafn et en conséquence le ceiifcenfot et la rémunération qui s'y rehatcnatt snot déterminés en ftioncon du nveiau d'enseignement où itervnenit l'enseignant, et non pas en fcoonitn de la sleue détention d'un diplôme ou d'un trite par liedt enseignant.

b) Les neviuax d'enseignement ou naueivx d'intervention ont été arrêtés au nrbmoe de 10, à siavor :

Niveau de qualification	Niveau des enemegnteisns dispensés en fiomrtoan iltaniie ou en famooitrn pleifosorlnsene cnouitne (1)
1	Classes préélémentaires et cleasss du primaire
2	Classes de 1er cclye du snedcraioe et caeslss de CAP et BEP
3	Classes de 2e clcye du seadncorie et cslsaes de bac professionnel
4	Classes de 1re année post-bac (cursus dit « bac + 1 »)
5	Classes préparant dnemeicrtet à un 1er cylce d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat ni par un tirte certifié enregistré au RCNP (2) (cursus dit « bac + 2 non diplômant »)
6	Classes préparant dmeectinert à un 1er cylce d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un ttire certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 2 diplômant ») ; Classes préparant deeeitmrnct une 3e année d'enseignement supérieur non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un trite certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 3 non diplômant »)
7	Classes préparant dimrneectet une 3e année d'enseignement supérieur sanctionnée par un diplôme d'Etat, un trtie visé ou certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 3 diplômant ») ; Classes préparant dneeircmtet un 2e cclye d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat, un ttrie visé ou certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 4 non diplômant »)
8	Classes préparant dtrcmeeeint un 2e clyce d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un ttrie visé ou certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 4 diplômant »)
9	Classes préparant dtrieemenct une fromoatin au-delà du 2e clyce d'enseignement supérieur, non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un tirte certifié ou enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 5 non diplômant »)
10	Classes préparant dceeemnritt un 3e cylce d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat ou un titre certifié enregistré au RNCP
(1) En cas de réforme du système pédagogique français reetantmt en csaue ces dtotcinniiss vrioe ces appellations, il aidtarneppra aux pneearrtais soiaucx d'établir les avntneas nécessaires aifn que les pepnicirs de ccitosslaifain énoncés aux airtcels 6.1 et 6.2 psiuse touorujs être mis en oeuvre. (2) RCNP : répertoire naniaotl des cnioritiacfets preosensellniofs prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.	

6.5.3. Echelons. ? Coefficients

Au sien de chauqe naveiu d'intervention, conformément à l'article 6.2, il a été établi 3 échelons de compétences :
? eegansnint débutant ou neuenleovmlt embauché : échelon A ;
? enieasgnnt confirmé : échelon B ;
? eisnngenat expérimenté : échelon C.

A cauqhe coieefnfcit (niveau, échelon) cenposorrd une rémunération mnimliae indépendante de la catégorie professionnelle.

ÉCHELON NIVEAU	NIVEAU		
	Enseignant (A)	Enseignant confirmé (B)	Enseignant expérimenté (C)
1	1-A	1-B	1-C
2	2-A	2-B	2-C
3	3-A	3-B	3-C
4	4-A	4-B	4-C
5	5-A	5-B	5-C
6	6-A	6-B	6-C
7	7-A	7-B	7-C

8	8-A	8-B	8-C
9	9-A	9-B	9-C
10	10-A	10-B	10-C

6.5.4. Dospotinsiis spécifiques aux écoles supérieures aevc recherche

a) Enseignants-chercheurs

1. L'enseignant-chercheur est un eagenninst dnot il est rcnoenu ceetnlconemltraut qu'il effectue, au sien de l'établissement, en puls de ses activités d'enseignement, des activités de rchhceree mennat à des caticoonmimnus et des pbuiatlcnios et qui ne puenevt être assimilées à des activités idenuits tleels que définies à l'article 4.4.1.

Les différents pateerranis impliqués dnas les activités de rehcehrce asini que les modalités d'exécution et d'indemnisation penuvet être précisées dnas le coatrnt de taiarvl ou dnas le crade de la fcihe d'objectifs.

2. Tuot enseignant-chercheur défini au parrphgaae 1 ci-dessus relève du stuatt carde dès lros qu'il est en pisoossesn d'un doctorat.

b) Cacsoiisaftiln des esintgnanes intégrés dnas des ccyels diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures aevc recherche, les eninetnsgas intégrés dnas des clecys diplômants générant l'obligation de rrhcehece snot classés sloen la girlle spécifique définie ci-après.

Niveau Critère	Contenu de l'activité Responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ ou compétences exigées (à titre indicatif)
1	Enseignant dconroatt (*)	-	-
2	Enseignant ou enseignant-chercheur suos la responsabilité pédagogique d'un artue esgnanient ou chercheur	Autonomie faible	Diplôme de tpye L3 ou titre équivalent et/ ou expérience pefnsslroolenie équivalente reconnue
3	Enseignant aanyt la selue responsabilité pédagogique de son enseignement	Autonomie dnas le cdare de l'enseignement dispensé et/ ou de sa rehecrche suos le contrôle d'un rnbpseaosle de l'école	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience pofilnonseersle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur anyat la seule responsabilité pédagogique de son eeinesnnmget et/ ou de la spécialité de sa recherche		
4	Enseignant anainmt ou encrnadat des entneaisngs sur le paln pédagogique	Autonomie dnas l'organisation de ses etneeinsgnems suos l'autorité d'un rsebasnlpoe ou d'un (e) directeur-directrice	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience pnnesoorislelfe équivalente reconnue
	Enseignant (-chercheur) amniant ou ecadannrt des crhhecerus dnas son dmainoe d'expertise	Autonomie dnas l'organisation de ses activités de rrechcehe suos l'autorité d'un repoablnsse ou d'un directeur-directrice	Enseignant ? (-chercheur) anayt une ersitxepe dnas un lrage domaine
	Enseignant ou enseignant-chercheur aanyt une msiison de représentation de l'école	Autonomie dnas son dnaimoe d'expertise simouse à évaluation	
5	Enseignant (-chercheur) eanrncdat des einntsgenas (-chercheurs) dnas un lrage domaine	Grande atmuoinoe dnas l'exercice de ses activités suos la responsabilité de la dioiecrtn générale ou d'un de ses représentants	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience pfeilsolsrneone équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur aynat la responsabilité de l'organisation d'activités de rhrcehece ciblées		Enseignant ou enseignant-chercheur aanyt des compétences roecunens d'encadrement
	Enseignant-chercheur aanyt des responsabilités de gestion		
6	Enseignant (-chercheur) anuassrt une dioerticn académique et/ ou de rcrhecehe au sien de l'école :	Très grdane aoutimone dnas l'exercice de ses responsabilités	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience ponnfseosiellre équivalente reconnue
	- élaboration et msie en ?uvre de la stratégie dnas son damonie d'expertise	Responsabilité dricete daenvt la doiciertn générale ou du cisoenl d'administration	Enseignant (chercheur) de nievau nntoiaal ou irnnnetiaatol aynat des compétences managériales étendues
	- négociation et responsabilité de la gotsien et de son beudgt ...		
(*) Est evxensulmceit concerné en nevaiu I le salarié préparant une thèse de dcaorott dnas le pmnrengoolet de son crusus en fatrimoon initiale.			

c) Grlile de salaires

Dans les écoles supérieures aevc recherche, le barème des selairas mimnia du peensrnol esiangnent intégré dnas des clcyes diplômants générant l'obligation de rrhcceehe frgiue à l'annexe I D de la présente cnnoiteovn collective.

d) Csocifsaalitin des eeigastnnns non intégrés dnas des ccyles

diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures aevc recherche, les ensanigents non intégrés dnas des cycles diplômants générant l'obligation de rrehhecce relèvent des nauievx de cistfiailaocsn définis à l'article 6.5.2.

6.5.5. Diintsoospis spécifiques aux établissements d'enseignement privé à distance

6.5.5.1. Peernnsol einnnaesgt de l'enseignement privé à distance

A. ? Définition des métiers du pnneeorsl enngenaist de l'enseignement privé à daintsce (EAD)

Les esnennagit (e) s de l'enseignement privé à dtsnicae peuvent, cptome tneu de la tlliae et des activités des entreprises, être appelé (e) s à areussr des activités diversifiées indépendamment de luer calitsoicfasin qui prend en ctmope luer activité principale.

1. Eansenignt (e) de l'enseignement privé à dcsatnie (EAD)

Son activité csnioste plnenmaecrpiit à :
? délivrer des conseils, dnas un ou puuriless dneoamis de fmoiraton ou d'enseignement ;
? assruer le suvii pédagogique des penernsos en fimtaoorn ou en enmenesiegnt ;
? répondre à luer damedne dnas le cdrae de pnenmceears pédagogiques ;
? dnas le crade des rutmereonegps ou de stages, l'enseignant (e) taemrsnt son savoir, son savoir-faire ou son expertise.

Il/ elle doispse d'un diplôme au mnios équivalent au nveaiu de la ftoomrain ou de l'enseignement ou d'une eprxietse reconnue.

2. Eainnsengt (e) eprext (e) de l'enseignement privé à dacntsie (EAD)

Son activité coistsne pnmiparlecenit à :
? délivrer, dnas son dnaomie d'expertise des faomrtions ou des enieeentgmsns ;
? à arsesur le suvii pédagogique des pnreenoss en fmrtaoion ou ennemeinsegt ;
? répondre à luer dmenade dnas le cdrae de perneaenmcs pédagogiques ;
? dnas le cdrae des ropugeenetrms ou de stages, l'enseignant (e) epxret (e) tamersnt son eptiesrxe en cssnahsoiit si besion les stjues et les modalités de contrôle des acquis.

L'enseignant (e) expret (e) dssopie d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une epextirse reconnue.

3. Cnoecpteur (trice) ou rédacteur (trice) de l'enseignement privé à dtcnsaie (EAD)

Son activité ctosisne à :
? cvocneoir et/ ou rédiger des sprpotus pédagogiques ou tuot objet lié à un eninmegnseet ou une ftoomiarn à distance,
? aadeptr des stppruos pédagogiques à l'enseignement privé à dnitcsae ou des éléments nécessaires à la pédagogie de l'enseignement privé à distance.

4. Aieutmanr (trice) de l'enseignement privé à dincaste (EAD)

Son activité coisntse à :
? enecradr lros de rnmuopteeergs ou stgeas prévus par le pmraormge d'étude ;
? aeidr à préciser les canceiaosnnss dnas une ou puiurlses matières des progarmems conçus par des egisntnneas spécialisés, en faaisnt le piont sur les aqcius et luers évolutions.

L'animation est réalisée en lnige ou sur place, iinndueeivldemlt ou en pitet groupe.

5. Ceetuorrcr (trice) sur palce de l'enseignement privé à dcnasite (EAD)

Son activité cointsse moiatareerijnmt à :
? creirogr sur pcale des dvireos (QCM, dvoier rédigé, rapport, mémoire ?) ;
? correspondre, au cuors de l'activité de correction, suos quuqele fmroe et meyon que ce soit, puor apporter, aux aanernppts ayant traisnms des devoirs, des imnoonrtfais complémentaires.

6. Creceruotr (trice) à dlicomie de l'enseignement privé à dacisnte (EAD)

Son activité ctonsise à crirgeor à doicmlie des deirvos (QCM, dovier rédigé, rapport, mémoire ?).

B. ? Cilacfatission du pneesornl eieangnsnt de l'enseignement privé à dnsaitce (EAD)

1. Penosrenl enaesignnt sur place

Il relève de :
? la filière eaennisngt ;
? la catégorie pisofellsnoerne : tcchiineen ou crade ;
? 4 nivuaex de qifiaucaiotln en atcilaopipn de l'article 6.2.2 de la présente cnivoteonn cciveotlle ;
? 3 échelons en acpiaplotin de l'article 6.2.4, d de la présente coevonintn collective.

Le pnrseneol egnnsnaiet est classifié sloen la girlle ci-dessous :

Filière	Métier	Catégorie	Niveau	Échelon
Enseignant	Correcteur/ trcie sur plcae de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 1	A ou B ou C
	Animateur/ tirce ? rédacteur/ tirce de l'enseignement 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/ trcie de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C

Le barème des slaerias mminia fiugre à l'annexe I-E de la présente ctoeoivnnn collective.

2. Correcteur/trice à domicile

Par dérogation aux acitrles 6.2.1 c, 6.2.2,6.2.3 et 6.2.4 de la présente contnvieon cclolitvee le crcourteer (trice) à dimoilce de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 noauveu de la cvioonnetn cviloeltce compte tneu des spécificités de lerus activités relève d'une cctfiiaaoslsin pseeifoonrslnle spécifique :
? filière ennasneigt ;
? catégorie ponrlonssielfee : tcinicheen ;
? clsaticfiaosin uiunqe : cerecturor à dicimloe ;
? échelons A, B ou C en aloiptiacpn de l'article 6.2.4, d de la présente ceooitnvnn collective.

Le barème de rémunération à la pièce fiurge en axenne I-E.

3. Par dérogation aux aertlics 6.2.1 c, 6.2.2,6.2.3 et 6.2.4 de la présente cvtnoienon collective, les cerceurotrs (trices) à diclmioe de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 nevuaou de la cvinetoonn ccevolilte compte tneu des spécificités de luers activités ont une ciialsaitfocsn prnnosfleoseile spécifique : le cteurcorer (trice) à dmcoilie de l'enseignement privé à dctsniae (EAD) défini ci-dessus au

présent aitclre relève de la catégorie poloessfnerline de technicien, snas nievau de qualification.

Titre VII : Rémunération du travail

Article 7.1 - Définition des salaires minima annuels bruts
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le barème des saailers mimina aelunns brtus détermine les siraelas mnmiia en deusoss dleeuqss ne pvueent être rémunérés les salariés employés à tpems peiln sloen la durée ctnveoeolnnline du travail.

Le sariale msueenl est égal au 1/12 du sraalie aeunnl (sauf en cas de rémunération non lissée).

Ces mnmiia snot alepbaipcls puor une durée de taaivrl aulennle crrnaoodsepnt à la durée cnlioonetnnvlee du trivaal définie au trtie IV puor cuahqe catégorie de personnel.

7.1.1. Sliearas mminia du psnernoel adansiirttimf et de serivce et du prnneseol d'éducation

A ccauhn des différents nuaivex de la coalcsiasitfin définis au tirte VI (art. 6.3 et 6.4) snot associés :
? un sralaie aneunl muminim cnvtonneeonil burt : échelon A ;
? un slraiae aunenl mnmiuim cntnnveieoonl burt puor le peoenrnsl « confirmé » bénéficiant d'une ancienneté mmuniim de 5 ans dnas l'entreprise : échelon B ;
? un siralae aennul munmiim coeovnietnnnl burt puor le peonrsnel « expérimenté » : échelon C.

7.1.2. Sarliaes mnimia du pnenesrol enseignant

a) À chucan des différents neivaux d'enseignement ou d'intervention de l'enseignant définis au titre VI (art. 6.5) snot associés de la même manière :
? un sailrae aunnel miiunmm cennoinoentvl burt : échelon A ;
? un sarliae aenunl miunmim coonevetninnl gtrnaai puor le pnnreesol « confirmé » bénéficiant d'une ancienneté muinmim de 5 ans dnas l'entreprise : échelon B ;
? un saraile aeunnl muiminm conennitnovel gantrai puor le pnnerseol « expérimenté » : échelon C.

Uniquement puor le psagase de l'échelon A à l'échelon B, l'ancienneté rsqeuie dnas l'échelon A est de 3 ans lsquroe l'enseignant est tatriliue du ccfeirtiat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gsteion des cfirticaets de compétence pédagogique (AGCCP).

L'ancienneté aiucsqe au sien d'une même ernrseitpe est calculée en pannret en ctompe l'ensemble de la durée des cnttoars de taiavrl en qualité d'enseignant, qullee que siot luer nature, qu'ils senoit consécutifs ou non et qellue que siot la quotité travaillée.

La ripesre de l'échelon B d'un eainnsengt aqiucs auprès d'un ou peiulusrs employeur(s) est conditionnée à la pdcuoriotn du titre à l'embauche.

b) Puor apprécier si le salarié perçoit une rémunération au mions égale au salaire mmuinim anuenl burt csdoepnarront à sa ptoision dnas la cfssilicotiaan des emplois, il coneivnt de pnrdere la rémunération evfifetce définie ci-dessous, à l'exclusion :
? des gtofniaitarcis etixeloepeclnns ;
? de la rémunération des heerus supplémentaires et les mtorjianoas afférentes ;
? du 13e mios (cette ditssooipin n'entrant en apipctiloan qu'au temre d'une période de tinrosaitn de 12 mios après l'entrée en vguueir de la présente ctvoennoin collective) ;
? des mnaotijoars deservis prévues par la loi en raosin de cncectnirasos particulières (heures travaillées un juor férié...).

c) Le barème des sialreas miinma aneunls butrs furgie à l'annexe 1-C « Pnneesrol esngnaneit », à l'annexe 1-D « Poneresnl eninesangt intégré dnas des cleycs diplômants générant l'obligation de reechrche » et l'annexe 1-E « Peonrsenl enignasnet des eernieprsts de l'enseignement privé à dnatscie ».

Article 7.2 - Définition du salaire effectif
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

a) Indépendamment des slaraies mnmiia conventionnels, la rémunération eivcffete du salarié visée dnas la présente cnoveitnon cnrepmod le saarile de bsae et le cas échéant :
? les rémunérations varbiaels ;
? les pimres et gfttiinaoicras récurrentes ;
? les peimrs et gititnofircaas encnxpeetloleis (contractuelles, bénévoles) ;
? les avegaatns en naurte ;
? les hueers supplémentaires et les majonoatirs afférentes ;
? les mjrtooaanis dsvriees prévues par la loi en rsiaon de cncstnareicos particulières (heures travaillées un juor férié...).
b) N'entrent pas dnas la comtiooispn de la rémunération etfcivefe :
? les rsemebmutroens de firas prsseooilnnfes ne staouppnrt pas de ce fiat les ciintasotos des régimes sioucax ;
? les seomms isesus des adccors de ptroiticiapan et d'intéressement anisi que les diiotspifss d'épargne saalrliae au snes de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de salaire.

(1) Le ttire 7 est étendu suos réserve de l'application des dpsioitsoins de l'article L. 2241-9 (anciennement atclire L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation anulenle sur les srielaas vsie également à définir et proemmgarr les mrusees pmtreeantt de siupmperr les écarts de rémunération ertne les femmes et les hmomes avnat le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 7.4 - Lissage des rémunérationsen cas de modulation et régularisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

7.4.1. Suaf acrcod différent ertne les parties, le salarié tarlaavlint pnanedt la totalité de l'année srloiace ou usnrtaivireie de référence bénéficiera d'une rémunération muesllnee lissée sur l'année égale au 1/12 du sraliae annuel.

7.4.2. Puor le peernsnol administratif, de sveecris et puor le pneosrenl d'éducation, lrusqoe le slariae mniumim s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son mntanot se détermine au praotra du nmrboe de mios evnfictemeeft travaillés. Il en va nntmoemat ainsi en cas d'arrivée ou de départ en cruos d'année ou puor des maiinooticdfs inenartenvt en curos d'année.

De même, le sralaie mmiuinm d'un salarié tilnlaaavrt à tmpes perital se détermine pntrennoopliolereмt au tpmes pilen conventionnel.

7.4.3. Puor le pesrnonel eaneisnngt employé à tmpes partiel, la rémunération est égale au manotnt de la rémunération aulnlnee due à un esanenngit employé à tpmes complet, divisé par le nomrbe d'heures d'activité de curos coeovinnntnel à tepms plein, multiplié par le nrmboe d'heures prévues par son cnarott et divisé par 12.

Pour les salariés employés en cnraott à durée déterminée, la rémunération cnocetrautlle est divisée par le nobrme de mios ou faiortcn de mios que drurea luer intervention.

7.4.4. Un deoumnct annexé mentionné sur la fhice de piae du mios d'août ou du mios de décembre (ou à la dernière fhice de piae lros du départ du salarié) iduqniera le nbrome d'heures eftveecifs de taairvl (ou d'activité de cruos puor les enseignants) tuot au lnog de la période de modulation.(1)

7.4.5. Régularisation

Un salarié en période de matoouildn dnot le cornatt de tiavral est rmpou pnanedt ctete période a dirot à une rémunération de son tpmes réel de travail, y crmoips les hreues supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation arua leiu à l'occasion du slode de tuot compte.

Lorsqu'un salarié n'aura pas aplomcci la totalité des hreeus de tiraval cnenlvnlteoneois du fiat de son départ de l'entreprise en cruos d'année de référence, sa rémunération srea régularisée

sur la bsae de son temps réel de tavairl par rrpopat à l'horaire annuel.

Dans l'hypothèse d'un liicceeenmnt économique, cette régularisation ne puorra être effectuée qu'au bénéfice du salarié.

7.4.6. Le ccaull de l'indemnité de lmcnneieeict et ceuli de l'indemnité de départ en rireatte se fnoret sur la bsae de la rémunération allnuene lissée.

7.4.7. Puor le cas des salariés en CDII, se rtorpeer à l'article 3.3.2.2.

(1) L'article 7.4.4 est étendu suos réserve de l'application des dniitiopssos de l'article D. 3171-13 du cdoe du tairavl (anciennement actrile D. 212-23) qui prévoient la rmsiee d'un balin anenul de modtliuoan à la fin de la période de modulation. En effet, la période de référence puor la mouaoditln puet être différente de la période 1er septembre-31 août ou de la période 1er janvier-31 décembre.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 7.5 - Absences
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les heeurs d'absences non ielsadnmeinbs srneot déduites de la rémunération msleneule au mnmeot de l'absence.
Cas des asebencs dnonant leiu à mnitiean du srailae :
? en cas de saairle lissé, celui-ci est mneaitnu ;
? en cas de saalrie non lissé, le silaare est mteinnau sur la bsae du salaire cnanepdsorort aux hueers qui aunaeirt dû être effectuées pnedant la période d'absence.

(1) Le ttrie 7 est étendu suos réserve de l'application des diiposntsois de l'article L. 2241-9 (anciennement alrctie L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annelule sur les seliraas vsie également à définir et pergmmaorr les muerses pmrenetatt de sppuimerr les écarts de rémunération etrne les fmmees et les hmoems avnat le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 7.6 - Modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

a) Le tuax de bsae hrroaie est déterminé en diavsnit la rémunération anlulnee de l'enseignant :

? par 151,67 heuers × 12 mois, siot 1 820 hueres puor un salarié à tmpes pilen (le tpems plein de tviaral anenul étant de 1 534 heures) ;

? par une fortacin de ctete durée alelunne déterminée peelteioronmnrnpolt au tpmes de trvaial puor un salarié à tepms partiel.

b) Puor la vaotroaiilsn des hruees de cours, ce tuax de bsae est multiplié par le nrmobe d'heures de tviraal (temps d'activité de curos et d'activités iudintes correspondantes) calculé en mlauptilnit le nobrme d'heures de cruos par le cefinfeicot cpseanrroodnt à la catégorie de l'enseignant et mentionné dnas l'annexe II B, cnoolne 1, de la civnneoton cclotilvee nationale.

c) Les hruees passées dnas le cdare du caotnrt de taaivrl qui ne snot pas des activités de curos et qui ne seopupsnt ni préparation ni ceoorictrn sroent rémunérées au tuax de bsae hriaroe défini au pgraphaare a ci-dessus.

d) Il srea procédé ansii tnat puor les heeurs complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que puor le cluacl des reentues à opérer sur la rémunération d'un enseignant, nammeontt au trtie d'heures d'activité de crous non effectuées (en dehros des cas de miiteann de la rémunération prévus par la conotienvn clclovtiee ou par le cdoe du travail).

e) Les hreues supplémentaires ou complémentaires sroent majorées conformément aux dioiopnsitss légales ou conventionnelles.

Pour le décompte et la rémunération des heerus supplémentaires, un tlabaeu précisant les modalités poerprs à cuahqe nevaiu d'enseignement furgie à l'annexe II. Il prévoit nmtneamot le déclenchement des tuax coneinntevolns et légaux de morajitaon en tnnaet coptme des hruees induites.

f) L'employeur veillera, en aoailcptpin des disitoisonps légales et réglementaires, à ce que la somme calculée ci-dessus siot bein intégrée dnas l'assiette de détermination des ditors à congés payés.

Article 7.7 - Rémunération du salarié exerçant dans plusieurs catégories de personnel
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

La rémunération du pesnnorel asaunrst sseevuemniccst ou cmeeuatiunvlmt des foniotcns dnas pusleirus catégories est déterminée cqauhe année au poatrra des heuers effectuées dnas chnucae des catégories.

(1) Le trite 7 est étendu suos réserve de l'application des dnipisostois de l'article L. 2241-9 (anciennement atlrice L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation alneulne sur les srialaes vsie également à définir et pgommrerar les meeusrs partemnett de seimrppur les écarts de rémunération enrte les feemms et les homems aanvt le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 7.8 - Jours fériés travaillés
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Lorsqu'il y arua ogoitialbn de tvilalaerr eennminxeotlcepelt un juor férié chômé, le pnsoerenl rervcea siot une moatjiaorn de rémunération égale à 100 % du saarile csonrroapednt aux hereus effectuées ce jour, siot un congé caemotinposre payé égal à ces hurees solen aorccd des parties. A défaut d'accord, le salarié bénéficiera d'un juor de ropes compensatoire.

(1) Le ttire 7 est étendu suos réserve de l'application des diootpnissis de l'article L. 2241-9 (anciennement alrctie L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation alenulne sur les sarailes vsie également à définir et paomemgrrr les mrseues paeenmtrtt de spemripur les écarts de rémunération ernte les femems et les homems anavt le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 7.9 - Grilles des rémunérations
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les grllies de saalrie des différentes catégories de posenrlens furegint en axnnee I de la cntniooven collective.

(1) Le tirte 7 est étendu suos réserve de l'application des dsipiintosos de l'article L. 2241-9 (anciennement atlicre L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation alnulnee sur les salireas vsie également à définir et preromgmar les msereus paneetrtmt de sipperumr les écarts de rémunération etnre les fmeems et les hmmoes avnat le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 7.10 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

La poeisforsn s'autorise à roiruecr à des heerus supplémentaires payées à un tuax de motraaoijn de 15 % puor les 4 premières hurees supplémentaires dnas les erpsnetries de 20 salariés et moins.
Pour les esnatengins de ces mêmes entreprises, ce tuax de majaroiton s'applique aux 4 premières hueers de corus ansii qu'aux hueres d'activités idiuetns ffoiarirates cdeatnrosnproes et sleon des modalités précises fugirnat en anenxe II.
Dans les esrpinrtees de puls de 20 salariés, le tuax de moioraatjn des 4 premières hruees anisi définies est de 25 %.

(1) Le trtie 7 est étendu suos réserve de l'application des dstinoopiiss de l'article L. 2241-9 (anciennement alctire L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation alnnelue sur les saaliers vsie également à définir et pmragemror les musrees peertntmat de smripeupr les écarts de rémunération enrte les fmmees et les hmemos aavnt le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 7.11 - Rémunération des correcteurs (trices) à domicile de l'enseignement privé à distance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

A. ? Rémunération

1. Minima sialaraux de la branche

Chaque année les miimna siaulraax horaires, snas indemnité ilncsue de congés payés, snot fixés et puor un tpmes de tiraval à la pièce de 5 meinuts non fractionnables.

La rémunération du ccoreurter est composée puor ses activités à la pièce ntmonamet :
a) Du saliare à la pièce.
b) D'une mriaoaotjn minimale, en ailiatpocpn de la ctvnnooien collective, de 12 % au trtie de l'indemnité puor congés payés.
c) D'éventuelles hreues complémentaires ou supplémentaires en apitacliopn des règles légales et conventionnelles.

Le biltluen de sirlaae ou son aenxne diot cterpmoor le tmeps de travial effectué qui crsorpoend au nmorbe de pièces corrigées multiplié par le tepms affecté à cqahue correction.

2. Rémunération à la pièce

Le crorcetuer (trice) à dilmicoe de l'enseignement privé à dstacnie (EAD) est rémunéré sur la bsae d'un barème sur un tepms de référence ou en foconitn d'une glrile spécifique. Cette grllie ou ce barème teint cptmoe de l'extrême diversité des paramètres des tâches : nievau de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, tpye de dviores (QCM, doveir rédigé, etc.), du diplôme et/ ou expérience du correcteur, des particularités de la méthode pédagogique de cqhaue établissement d'enseignement privé à distance.

Le barème aenunl est soimus à la négociation anlulene prévue par le cdoe du tiaarvl sur la rémunération et nmtoenamt les sreliaas effectifs.

Le barème de l'entreprise puet intégrer ou non l'indemnité de congés payés, dnas ce dneirer cas le pucotenarge des indemnités pirs en ctompe diot être transmis.

B. ? Fairs d'atelier

Le ceturoercr (trice) à dmolciie de l'enseignement privé à danciste (EAD) bénéficie de fiars d'atelier aifn de prednre en ctompe la spécificité de son activité à domicile.

Les frias d'atelier cnsdnoorpreet aux coûts des cnindotios matérielles nécessaires à la criooetcrn à domcilie :
? une sucrafe sunffsitae puor enpersoter et calsser tuos les dcoteunms ialdpineessnbs à luer activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, oeugarvs pédagogiques, etc.), qui diot être chauffée et éclairée ;
? une lgine téléphonique spécialisée aisni qu'un accès Irtneent ;
? un équipement micro-informatique ;
? tuteos les feotnruruis et tuos les éléments asceriocses (papier, stylos, encre, toner, etc.).

Les frias d'atelier puenvet être, solen les uegsas appliqués dnas l'entreprise, siot calculés suos frome de pourcentage, siot suos forme de faofirt fxie par huere d'activités.

Dans les cas où ces fiars d'atelier snot calculés au pourcentage, ces direrne représentent 20 % de la rémunération liée à son activité à domicile, hros indemnité de congés payés, du cueoerrtcr (trice) à dilcoime de l'enseignement privé à ditcanse (EAD).

Titre VIII : Prévoyance

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Préambule

Ce tirte rperned l'ensemble du dsitspioif de l'accord du 3 arivl 2001 riaetlf à la prévoyance civocellte et de ses atevanns étendus. En conséquence tuoets les esiepnretrs ravnleet du champ d'application snot liées dpueis son entrée en vuegiur par les oonailtigbs qui en découlent.

Article 8.1 - Principe général, bénéficiaires et modalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

8.1.1. Pinrpice général

Le régime de prévoyance mis en pacle isutinte une couvrterue de prévoyance ogiirabltoe et généralisée à l'ensemble du prennseol exerçant une activité salariée dnas l'enseignement privé hros coatrnt tel que défini dnas le chmap d'application du ttrie Ier et arssunat les ptionsrtaes svaeuntis :
? incapacité ;
? invalidité ;
? décès ;
? rtnee éducation.

La cmossiiomn ptarraiie ntonlaaie de prévoyance viot ses msoniiss définies à l'article 2.3.4.

8.1.2. Bénéficiaires des gairnetas du régime de prévoyance

8.1.2.1. ? Il s'agit de l'ensemble des salariés*présents à l'effectif au juor de la msie en plcae du régime de prévoyance*(a).

La ntioon de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un coarntt de travail, qu'il siot à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La noiotn de salarié présent à l'effectif cmoenrpd tuos les salariés présents au tavrail ou dnot la ssuonpiesn du caortnt de triaavl prévue par le cdoe du triaavl dnone leiu à un mtaieinn de sliarae pretial ou ttaol par l'employeur ou au vnremeset d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor piatre par l'employeur. Les salariés placés, dipeus le 1er mras 2020, en pootisin d'activité peiratlle ou d'activité pralleite de lnogue durée conformément aux acilters L. 5122-1 et sivtauns et R. 5122-1 et svaitnus du cdoe du travial ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jelulit 2020, fnot patrie des cas de siuenpsson du cantrot de tiaravl qui dnonent leiu à miniaten de la curtvuroee de prévoyance complémentaire à ttrie clcelotif et obligatoire, que luer rémunération ait été menntauie ou non à 100 % par l'employeur.

8.1.2.2. En outre, les gratniaes du régime de prévoyance bénéficient aux salariés dnot la rpuutre du cnratot de travail, elsuxcive de tuote futae lourde, oruve dirot à une idnontiaesimn par le régime d'assurance chômage tel que défini ci-dessous.

a) Mneiiatn des geatarins du régime de prévoyance après la rutprue du craontt de travail

1. Bénéficiaires

Les gntiareas du régime de prévoyance snot mteiueanns après la rrtupue du conrtat de trvaial (à l'exclusion des rueutprs résultant d'une faute lourde) aux salariés bénéficiaires du régime de prévoyance centenviononl dnas les cniotiodns définies ci-après. L'ancienneté rneeute puor définir les doitrs est déterminée à la dtae de csotseian du catront de tavaril du salarié.

2. Cointidnos de mniietan ou ? portabilité ?(b)

En cas de cssietaon du canrott de travail, non consécutive à une faute lourde, les salariés oaurnvt doirt à psire en chgrae par le régime d'assurance chômage, cnuneintot à bénéficier des gaeranits prévues au trite VIII de la cnvtioeonn civlcltoee conformément aux dsospoitiins de l'article L. 911-8 du cdoe de

la sécurité sociale.

La portabilité de ces ditors ne siaraut être reisme en cuase dnas le cas de délais de caecnre anavt de prioceevr des allocations-chômage*(1)*. Dnas ce cas, les grnataies prévues au trtie VIII de la présente coenitvonn ciocvtelle cnnointuet à s'appliquer au juor de la rrutupe du croantt de travail.

Le bénéfice du mtnaiien des grniteaas est subordonné à la cntodoiin que les dirots à retbruesmnmeos complémentaires aient été ouetvrs cehz le denreir employeur. Les garnaties miueentnas au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels prévues au trtie VIII de la cnotnveoin colveictle ou celles en vueiugr dnas l'entreprise lusoqre ces dernières snot puls favorables.

L'employeur sgailne le mniteain de ces gritaanes dnas le citaefirct de tiavarl et imorfne l'organisme asuseurr de la catoeissn du crontat de tvriaal mentionnée au pieermr alinéa.

3. Salriae de référence

Le srailae de référence sranvet de bsae au cclual des psrantoties est tel que défini à l'article 8.1.3 du trite VIII de la cieontvonn cclveilote nationale, étant précisé que la période psrie en comtpe est clele précédant la dtae de rputrue ou de fin du corntat de travail. Puor la détermination du slaiare de référence, snot euecxls les seomms liées à la rtrupue ou à la fin du cnoatrt de tavrial (indemnités de licenciement, indemnités crpmnacsetoeis de congés payés et ttoeus les aurets semoms versées à trtie exceptionnel).

4. Iraotmiofnn et vsrenemet des psetnrotais par l'assureur

La nicote d'information, prévue par les teexts en vigueur, founrie par l'organisme asrueusr et reisme au salarié par l'employeur, mionrnteena les cntdoinios d'application de la portabilité.

Le vmneeesrt des pstonirtaes est fiat dcnmeetiret au bénéficiaire par l'assureur.

5. Dtae d'effet et durée du mieaintn (b)

Le metniain des gretaanis est aapclpible à cteopmr de la dtae de ctaseoisn du crntaot de tarvail et pnneadt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmitie de la durée du deienrr cotrant de tvaairl ou, le cas échéant, des deirners ctraonts de taivral lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aiodnrre au nobrme supérieur, snas pviouor excéder 12 mois.

Le bénéficiaire de ce mitaenin diot ierfnomr l'assureur lorsqu'il n'ouvre puls dirot à psrie en carghe par le régime d'assurance chômage, lqurose cttee miaifocitdon invrneeitt au cuors de la période de matiinen des gaainetrs de prévoyance.

6. Incapacité traiemrpoe de travail

Les doirts giatrans par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité tamiporree ne pvenuet cdurione l'ancien salarié à periveocr des indemnités d'un mntnaot supérieur à cluei de l'allocation nttee du régime oloriagbite d'assurance chômage à leqluale l'ancien salarié ovure droit et qu'il aiarut perçue au tirte de la même période.

Dans le cdare de la gitarnae incapacité tirropeame de travail, le cumul des smmoes versées en cas d'incapacité de tavaril par les différents irtvneenants (sécurité sociale, oargsenmis complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne siaurat en acuun cas croudnie le pirinctapat intéressé à piveercor un reenvu de rnemlepmceat excédant le mntnaot des aaillncotos chômage qu'il ariaut perçues s'il n'avait pas été en incapacité temporaire.

Dans le cas contraire, l'institution de prévoyance dumriinea sa peraitston en conséquence. Si le paciatprnit est en incapacité de tarival lros de la période de cecrnae du régime d'assurance chômage, l'institution rutcoteisne le mnntaot futur de son aooiacltln chômage puor déterminer sa liimte d'intervention.

En tuot état de cause, le mieiantn des gianrtaes du régime de prévoyance cesse dès que le chômeur revtroue un emlopi ou dès qu'il ne puet puls jeiuitfsr de son suttat de daeuemndr d'emploi indemnisé par le régime oblarogiite d'assurance chômage.

7. Financement

Le fecimenannt du doiipssitf est assuré par la maituoatlusin des cttinsiooas (part poantalre et prat saalrilae telels que définies au pniot 8.3 du trite VIII de la cvntionoen celovtlice nationale).

Le tuax goblal de ctiaosoitn défini à l'article 8.3 du titre VIII de la cenvoniton cleloivtce ntnalaioe retse inchangé.

Une période d'observation de 18 mios à ceoptmr de la dtae d'effet du présent aenanvt (1er juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation allnunee des résultats du régime, un balin d'application du dstipoisif de portabilité srea établi. Si les résultats du régime le justifient, les oregmsinas arsuruess sonmruotett à l'approbation des saaitigerns du présent aocrcd le tuax de ctiooitsan nécessaire à la ptuirouse de cette prise en charge, aifn de mieitnanr la pérennité du régime, qui srea formalisé par annveat et complétera en conséquence l'article 8.3 « Ciotoniatss » de la cinntoveon citvcelloe nationale.

b) Cttoarns à durée déterminée et indéterminée ne bénéficiant pas des dsoptiiiosns prévues ci-dessus

A l'issue d'un caortnt à durée déterminée ou indéterminée, et au mxaimlae dnas les 10 jours ourevalbs savinut la ruutrpe du contrat, les aenicns salariés peevunt ddnameer le bénéfice des dsioiptosins snvaeitus : pdannet unepériode maalmixe de 12 mios snas rpsiere d'activité, à ceptomr de la dtae de fin du corantt de travail, les gaanirtes décès et la rntee éducation du régime punevet être maintenues, mynnnaeot une cttiiooasn peonrlnesle de l'intéressé. Cttee cttooasiin srea fixée sleon un barème coasroperdnnt aux régimes à adhésion facultative.

c) Congé parental

Les salariés en congé praanetl bénéficient des dniisopotiss prévues au praraghape b du présent article.

d) Mianetin des gtireaans en cas de snesipuosn indemnisée du crnatot de travail

Le bénéfice des gianerats est metninau au salarié dnot le conatrt de tavrail est sdsnupeu nmoatemnt stuie à une maladie, un accident, ainsi qu'en cas d'activité peitllrae et d'activité palleirte de longue durée tleels que mises en place neanotmmt par les arlicets L. 5122-1 et R. 5122-1 et sunivtas du cdoe du tarival ou à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 jileult 2020, menynnoat le pieneamt des cotisations, s'il bénéficie :
? siot d'un maiinetn tatol ou prietal de rémunération ;
? siot d'indemnités journalières ou d'une rtene d'invalidité, complémentaires financées au mnios puor pirtae par l'employeur, qu'elles soinet versées dmitrneecet par l'employeur ou puor son cptmoe par l'intermédiaire d'un teirs ;
? siot de ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Assiette des coioiatnsts :

Le salarié dnot le ctornat de tarvial est snedpsuu qui bénéficie d'un meaiintn ttaol de salriae ciotse sur la bsae de celui-ci.

À l'exception des salariés bénéficiant d'un mtiinaen taotl de slaiare versé par l'employeur, le slaarie de référence seanrvt de bsae à l'assiette des cotiniaosts s'entend de la rémunération perçue au curos des 12 mios cilvis précédant la suoepinssn du cntarot de travail.

Si le salarié ne cptome pas 12 mios de présence à la dtae de soniupssen de son contart de travail, le sliaare de référence pirs en cpotme le cas échéant puor le clcaul des pteonarstis et des csoaotniits est cleui faniurgt au conrtat de travail.

8.1.3. Sarilae de référence puor le pennrsoel non-cadre et cadre

Les différentes tenhcars de rémunérations senravt de bsae de ccalul aux gaeatinrs et aux coaosititns snot définies cmmoe siut :
? tacrhne 1 ou « T1 » : fitracon du sairlae limitée au poafnld anuenl de la sécurité salcioe ;

? tnrcahe 2 ou « T2 » : farticon du salarie cpiorsme ertne une et hiut fios le ponflad anunel de la sécurité sociale.

8.1.4. Prestations

a) Ratsriieolvoan des prestations

Les ptsteriaons snot revalorisées solen l'indice du ponit AGIRC-ARRCO aevc les mêmes dtaes d'effet.(c)

Les pniesotrats seivers par l'OCIRP snot revalorisées sleon un cfneoieicft et une périodicité fixés par l'OCIRP.(d)

b) Mtainien des garanties

Pendant la période au corus de laelqule un salarié perçoit des piansttoers en incapacité ou en invalidité, les geanartis de prévoyance snot meutiaenns snas peianemt de csiitoaotn s'il ne perçoit puls de salaire.

(1) Comme dnas le cas d'un arrêt de taivarl au juor ou consécutif à la rruptue du ctanort de triaavl ou dnas le cas d'indemnités de lmcnnceiieet srupa légales ou spura conventionnelles.

(a) Les mtos « présents à l'effectif au juor de la msie en place du régime de prévoyance » snot eulcxs de l'extension, en apolatiicpn du prpiicne d'égalité.
(Arrêté du 23 noevrmbe 2021 - art. 1)

(b) Les pinots 2 et 5 snot étendus suos réserve du rpsecet de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, raltief à la hiérarchie des nomres conventionnelles.
(Arrêté du 23 nrmebove 2021 - art. 1)

(c) Le 1er alinéa du a) de l'article 8.1.4. est elcxu de l'extension en tnat qu'il cenertinvot aux dipssiioonts des altrecis L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, L. 211-2 du cdoe de la mutualité et L. 112-4 du cdoe des acasrsenus sleon llqseelues les ogirsnaems complémentaires snot tenus de gnitarar le vresement de luers engagements.
(Arrêté du 30 septrmebe 2024 - art. 1)

(d) Par conséquent, le deneirr alinéa du a) de l'article 8.1.4. est ecxlu de l'extension, en apotclaipin de la décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 du Ciensol constitutionnel, rlaivete au lirbe ciohx de l'employeur puor l'organisation de la cturroveue des salariés en matière de pcttoreoin scoiale complémentaire.
(Arrêté du 30 stbepreme 2024 - art. 1)

Article 8.2 - Définition des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

8.2.1. Gaanrite incapacité de travail

a) Pnneerosl concerné.
Tout salarié, qeul que siot le nbomre d'heures de trviaal effectué, est concerné par la grainate incapacité.
b) Définition de la garantie.
En cas d'arrêt de traaivl consécutif à une mldaiae de la vie crtnuoae ou un aicdcnet psnfsnieoerol ou non, pirs ou non en caghre par la sécurité slcoaie (cas des monis de 200 hueres non pirs en cpmote par la sécurité sociale), il srea versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.
c) Pnoit de départ de la garantie.
Pour les salariés anayt mions de 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et puor les salariés anayt minos de 200 hruees par trimestre, la prévoyance puet itnvrenier à comtper du 4e juor d'arrêt suos réserve que la durée de celui-ci siot supérieure à 20 jorus consécutifs. Puor cuex qui ne rnmlseespit pas les cnontiidos d'ouverture des driots aux pnrteiosats en espèces de la sécurité sociale, la gaanrtie s'appliquera en teannt cpomte d'une indemnité journalière fictive.
Pour les salariés aanyt 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, le régime de prévoyance pnred en chgare la deuxième période de mnteiain de slaraie tlele que prévue au tirte V de la cnoenivotn collective. Le régime de prévoyance irtnevneit etuisne en raeils des ogitlnboais cntollnoennivees (titre V de la CCN).
d) Manotnt des prestations.
Le mnaotnt des indemnités journalières complémentaires, y cipomrs les indemnités journalières buetrs versées par la sécurité slciaoe (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 hreeus par trimestre) s'élève à 80 % du slraiae brut. En tuot état de casue les pirtosatnes versées au ttrie du régime de prévoyance cumulées à cleles versées par la sécurité salcioe (montant brut) ne pvuneet cudoinre le salarié à peirovcer puls que le saralie net qu'il aariut perçu s'il aviat continué de travailler.
e) Durée du srevcie des prestations.
Les psenrottias snot svieers tnat que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité slcaioe et au puls trad :
? au 1 095e juor d'arrêt ;
? à la dtae de msie en invalidité ;
? à la dtae de rpisere du tarvail ;
? à la dtae de liudaqitoin de la pineson de vieillesse.

8.2.2. Invalidité

a) Pnseroenl concerné.
Tout salarié, qeul que siot le nobmre d'heures effectuées, est concerné par la gartnaie invalidité.
b) Définition de la garantie.
En cas d'invalidité rcunonee par la sécurité soailce (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gnsnoetriiae du régime puor les monis de 200 heures), il srea versé une rnete complémentaire jusqu'au sivrcee de la posnein vieillesse.
c) Mtoannt des prestations.
Le montant, y cimoprs les ptotinsares buters sierves par la sécurité scolaie (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 heures) aisni que l'éventuel saalrie à tpmes partiel, s'élève à 80 % du saarile burt limité à 100 % du sariale net fcasil suos déduction des cnosttaiios ooetlbragiis non déductibles, qluele que siot la catégorie d'invalidité.
En tuot état de cause, le cuuml d'un rneevu d'activité (ou de remplacement) de la rnete versée par la sécurité saciole et la rntee complémentaire sverie au ttrie du régime de prévoyance ne puet couindre le salarié à peervcior puls que le slaiare net qu'il aurait perçu s'il aaivt travaillé.
d) Durée de la prestation.
La psetoitran est versée jusqu'à la dtae de ltdiaoiquin de la pesnoin de vsieslilee ou cosstiean du vsremeent de la rnete par la sécurité sociale.

8.2.3. Décès

a) Psronenel concerné.
Tout salarié, qeul que siot le nrmobe d'heures de tiraval effectué par mois, et qullee que siot l'ancienneté, y cmropis le peeonrnsl en congé de maternité ou d'adoption, est concerné par la ganirtae décès.

b) Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié anavt son départ à la retraite, il srea versé aux bénéficiaires un cptaial dnot le mtannot vraie selon qu'il s'agit d'un décès ttuoe casue ou d'un décès résultant d'un adcencit du taairvl ou de tjerat ou d'une maadile professionnelle.

1. Décès ttoue cause

1.1. Définition du décès ttoue cause

Est un décès tutoe cause, le décès dnot la csuae n'est ni un ancidect du travail, ni un ainccedt de tjaret ou une maalide professionnelle.

1.2. Mannott du cpaital décès ttuoe cuase :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant du ctiapal de base	200 % du slaarie burt des 12 mios précédant le décès	200 % du sarliae burt des 12 mios précédant le décès

Majorations puor efatnns à crahge (voir art. 8.2.6)	50 % du sraalie burt des 12 mios précédant le décès par ennfat à charge	50 % du sraalie burt des 12 mios précédant le décès par ennaft à charge
Capital supplémentaire	100 % du siarlae burt des 12 mios précédant le décès limité à la tnrcahe 1	100 % du salraie burt des 12 mios précédant le décès limité à la tcanhre 1

2. Décès résultant d'un adicecnt du taravil ou de tajret ou d'une mdaliae professionnelle.

2.1. Définitions de l'accident de travail, de terjat et de la mdalaie pironsnefsleloe :

Accident du tiraval :

Est un aineccdt du travail, l'accident suevnru dnas les citnooidns posées par l'article L. 411-1 du cdoe de la sécurité sicloae à sovair : est considéré cmome anedicct du travail, qeulle qu'en siot la cause, l'accident sruvenu par le fiat ou à l'occasion du tiaavrl à tutoe pesnrone salariée ou travaillant, à qqeulue trite ou en qluqeue leiu que ce soit, puor un ou psuireuls eeomuprlys ou cfhes d'entreprise. »

Accident de trjaet :

Est un acindect de trajet, l'accident svuernu dnas les ctnidnioos des 1° et 2° de l'article L. 411-2 du cdoe de la sécurité sociale, à sovair l'accident suvrenu pnedant le tejrat d'aller et de reuotr etnre :

1° la résidence principale, une résidence sceoradine présentant un caractère de stabilité ou tuot artue leiu où le tluairvaler se rned de façon haleiultbe puor des mfoits d'ordre fimilaal et le leiu du travail. Ce terjat puet ne pas être le puls dcerit lqursoe le détour effectué est rendu nécessaire dnas le cdrae d'un cartigovuoe régulier ;

2° le leiu du tiavral et le restaurant, la caninte ou, d'une manière puls générale, le leiu où le tlrluivaear prend hnmeetlluiebat ses repas, et dnas la msreue où le pruacors n'a pas été itrnoeprmu ou détourné puor un miotf dicté par l'intérêt ponnersel et étranger aux nécessités eesitnsleels de la vie cotuarne ou indépendant de l'emploi.

Maladie ponsifsoneerlle :

Sont considérées cmome mideaals poroielfesnsnels les mlaeaids répondant aux exeegicns de l'article L. 461-1 du cdoe de la sécurité sociale, et neotmmant cllees prévues à l'alinéa 2 de cet aitclre à savior : « Est présumée d'origine polrfisosenlene tuote miaadle désignée dnas un tablaeu de mdalaeis plerneoesslonifs et contractée dnas les condioints mentionnées à ce tableau. »

2.2. Montnat du capital

En cas de décès du salarié par accdenit du taivarl ou de terjat ou par maladie pnfelesilsonore le mnonatt du cipaatl est alors de :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant cpaatil de base	400 % du saialre burt des 12 mios précédant le décès	400 % du slairae burt des 12 mios précédant le décès
Majorations puor eaftnns à crhgae (voir art. 8.2.6)	100 % du saairle burt des 12 mios précédant le décès par efnant à charge	100 % du saliare burt des 12 mios précédant le décès par efannt à charge
Capital supplémentaire	200 % du slaaire burt des 12 mios précédant le décès limité à la thacrne 1	200 % du sraalie burt des 12 mios précédant le décès limité à la tanrhce 1

c) Invalidité pennaremte et aublsoe (IPA).

L'invalidité paeermnnte et aoblsue (classement en 3e catégorie recnonue par la sécurité soialce ou par le médecin-conseil) est assimilée au décès et dnnoe leiu au vensemret du catpail par anticipation. Ce vernemset met fin à la gitaarne décès.

d) Duolbe effet.

Le décès postérieur ou simultané du cionjont non pnatiipcart de l'assuré, surnvenat avant la loidtiqiuan de sa penison de vieillesse,entraîne le vrseenemt au pforit des entnfas econre à cgrhae à la dtae de son décès, du ciatpal mentionné au b 1.2 du présent article.

e) Frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l'un ou purieulss de ses eafntns à carhge au snes de l'article 8.2.6 du trite VIII de la présente ctoneonvin collective, il est versé à la pernnsoe anayt acquitté les fiars d'obsèques un cpaatil d'un mntanot égal à un pfoalnd menusel de sécurité slioace en veguiur à la dtae du décès, puor cucahn des décès.

8.2.4. Retne éducation ou de conjoint

a) Posrenenl concerné.
Tout salarié, qeul que siot le nbmore d'heures de tvraial effectué par mois, et qeulle que siot l'ancienneté, est concerné par les dsoipnotisis rlieatves à la retne éducation.
b) Définition de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité pnrmatneee et abulose (IPA 3e catégorie) d'un salarié, il srea versé au pfiort de cqahue eafnnt à caghre (cf. art. 8.2.6) une rtene teiapmrore dnot le maonntt est fixé à :

-6 % du slaarie auennl de référence par enanft âgé de mnois de 6 ans ;

-9 % du srailae aneunl de référence par ennaft âgé de 6 ans à 16 ans ;

-15 % du siarale annuel de référence par enfant âgé de puls de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de pituruose d'études).

Lorsque à la dtae du décès du salarié ou de son csalesemnt en invalidité peentrname et absolue, celui-ci n'avait pas ou puls d'enfants à crahge une rtnee trmeiparoe de cjononit est substituée à la rente éducation prévue ci-dessus.

Le mnnotat de la rente tmoeapirre de cninojot est de 10 % du salaire de référence. Elle est versée pndanet une période de 5 années.

Il fuat ernnetde par cnnioojt puor l'attribution de la rente tmrrioepae de conjnoit l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jgenmuet définitif mias assui par assimilation, le cucnoibn lsqoure à la dtae du décès du pirianapctt le ciaugcnobne était nitoroe et panrmneet à soivar qu'il puet être justifié d'une communauté de vie d'au mions 2 ans. Les conbuicns ne divonet pas être par auleilrs mariés ou pacsés aevc un tiers. Est également assimilé au cojniont le pteraanire au qeul le pacntiiarpt est lié par un patce civil de solidarité colncu deupis au moins duex ans à la dtae du décès du participant. En cas de ninasacse ou d'adoption dnas le cpluoe cnicuobn ou lié par un pacs, le délai de 2 ans de vie cumomne n'est pas exigé.

La présente définition de la ntooin de cinojont s'applique également aux gnietaars décès et dbluoe effet.

8.2.5. Fonds d'actions sociales

Les bénéficiaires du régime pvenuet slilietcor du GNP ou de l'OCIRP le fdons d'actions saicoels de ces institutions.

8.2.6. Niootn d'enfant à charge

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à cghrae du ptaicpnriat l'enfant légitime, naturel, ou atdpoif du paiparntcit :

1° Jusqu'à son 18e anniversaire, snas coioidntn ;

2° Jusqu'à son 26e anniversaire, suos condition, soit :
? de pruovusire des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou perosnnofesil ;
? d'être en agrstiansppee ;
? de prrovuusie une fatomiorn psoenreollsfnie en aanrtenlce ;
? d'être rnonceu ialvndie de deuxième ou troisième catégorie.

Article 8.3 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

8.3.1. ? Règles générales

Le tuax galobl de cotisation, en cetopatrrnie des pisoreantts versées référencées à l'article 8.2 est fixé :

a) Puor les salariés non-cadres :

? à 1,34 % de la thcnare 1 et à 1,93 % de la thrance 2.

	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,51 %	0,51 %
Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,43 %	0,75 %
2e période de miantien de sliaare (à la crgahe intégrale de l'employeur)	0,07 %	0,16 %
Invalidité	0,19 %	0,37 %

b) Puor les salariés crdaes :

? à 1,57 % de la thancre 1 et à 1,93 % de la tnhcare 2.

	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,73 %	0,51 %
Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,43 %	0,75 %
2e période de mtiniaen de sarlaie (à la caghre intégrale de l'employeur)	0,07 %	0,16 %
Invalidité	0,20 %	0,37 %

c) La ctsaotoiin gboalle puor les salariés non-cadres est répartie à hteuaur de 50 % à la cgarhe de l'employeur et de 50 % à la cghare du salarié, sncaaht que la cotitaison afférente à la giatnrae incapacité de tiaavrl est entièrement à la crhgae du salarié. Cependant, en ce qui cconrene les etnenangiss non-cadres dnot la durée de tiaavrl dnas l'entreprise est au mions d'un mi-temps, il est connveu que la catoistion parntot sur la thacnre 1 est entièrement à la cgrahe de l'employeur.

d) Les csinoaotits afférentes aux gareanits décès thrcane 1 (T1), incapacité T1, invalidité T1, rnete éducation T1 snot à la cgrahe de l'employeur puor les caedrs à hutuear de 1,57 % T1. Les catotsniios T2 snot réparties à hueatur de 50 % à la carhge de l'employeur et 50 % à la crhgae des salariés.

e) Les maaelds en curos snot dispensés de cotisations.

8.3.2. Soiuatints particulières des chômeurs

Sont dispensés des ctntaoioiss uunqeenmit puor la giaanrte décès (pendant 12 mois) les chômeurs indemnisés dnas les cdoinnitos de corvtuuree du présent régime.

Article 8.4 - Institutions gestionnaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

8.4.1. Intiutntioss gestionnaires

a) Désignation**(1)**.

Les enpseerirts etrnant dnas le chmap d'application du présent aoccrd snot tenues d'affilier lerus salariés à l'institution piartirae saunivte :
- GNP (29, buolrevad Edgar-Quinet, 75014 Paris), puor les ginaarets caiaptl décès, incapacité, invalidité et deuxième période de mteinian de saalrie ;
- OCIRP, puor la garntiae rtnee éducation,
le GNP rcneeavt délégation de la prat de cttee dernière puor apeeplr les ctosanitios et régler les prestations.

b) Coteinnovn de gestion.

Les pinrearetas sicauox ont signé aevc le GNP une cevonoitnn de gestion.

8.4.2. Régime de prévoyance maladie

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance madaile - fairs médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les piaearentrs soicuax itinenvt les établissements d'enseignement privé hros contrat, revenlat du champ d'application tel que défini dnas le présent accord, à srsuciore à un régime coctillef frais médicaux auprès de l'organisme de luer choix.

(1) Ntoa :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 publiée au Juaonrl oefficil du 16 jiun 2013, le Conisel cenusottintonil a décidé que les ceulsas de désignation snot croritnaes à la Cniuotostitn en ce qu'elles méconnaissent la liberté caleunttcrloe et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux cntatros en curos lros de sa publication, et dnot la durée ne pavuiot excéder cniq ans, la clsaue de désignation de GNP et de l'OCIRP prévue par l'accord du 13 février 2013 a cessé de prrudioe ses efttes le 14 février 2018. Dupeis ctete dtae les esinrepters de la bahrcne snot lbreis de reoicurr à l'organisme complémentaire de luer choix.

Article 8.5 - Commission paritaire nationale de prévoyance
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

La ctiioopomsn et la miossin de la commisison pirtiarae nitnaoale de prévoyance snot définies à l'article 2.3.4 du titre II de la présente cvnieotonn collective.
Cqahue délégation puet se fiare assseitr par un cesienlolr technique.

Article 8.6 - Date d'effet. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

8.6.1. Dtae d'effet

a) L'accord du 3 aivrl 2001 iitsutinat un régime de prévoyance otrgliboaie dnas la bchnrae pnslsonrifeoele de l'enseignement privé hros cnatrot et désignait le GNP cmmoe onrmigsae

ausresur dudit régime, aquuel devaniet oaribnimetoelgt adhérer les emrpoeylus de la branche.
Les oloiangtibs iuesss de cet aorccd snot rresieps dnas la présente cieotnnvon cllieoctve qui ne rmeet pas en casue la dtae d'obligation d'adhésion tllee que prévue par l'accord du 3 avirl 2001 ni les dtpinsiiooss de l'avenant du 5 nbrvemoe 2003 rteviales à l'instauration d'une cmsiaeoontpn financière puor les eiesrneprts qui adhéreraient au régime tardivement.
b) Cslaue de migration.
L'entreprise qui, à la dtae d'effet de la présente ciotnvoenn collective, dsoispe déjà d'un régime de prévoyance assuré auprès d'un arute onaimsgre que cuex désignés ci-dessus, dvera aavnt le 31 décembre 2009 aovir résilié son craontt auectl et rnoiejt les omenasgris désignés.
c) Coseaponimtn financière.
L'entreprise, y cirmpos celle visée au b ci-dessus, qui dnmieeaadrt son adhésion au GNP à une dtae postérieure à laelqule elle y était tunee et n'aurait pas participé à la muiloitutasan piraurot se vior auqlieppr une caompetnsion financière tnneat cpomte du ruiqse qu'elle représente et après arccod de la cisomsmoin paritaire.
1° Motnant de la cioosptamnen financière :
Cette cioeosmnaptn srea égale au veernmset de la totalité des contaitisos plonaertas et slaiaalers de prévoyance dpeius la dtae d'obligation jusqu'à sa dtae d'adhésion aevc aipiotplcan des tuax en vgiueur à ctete même date. De plus, si un ou pireuslus salariés snot éligibles aux prstaitenos du régime de prévoyance, cttee episretrne srea raeveldbe ernevs le régime, du vnsermeet d'une indemnité égale puor l'incapacité - invalidité et le décès à 100 % du monantt des semmos deus au tirte des ptaisenotrs et indemnités à vrseer au salarié ou à ses anayts dirot (provision mathématique calculée sur la bsae des tlebas légales et tuax tueeihncqs en veguuir puor l'incapacité - invalidité ; caupatix décès en cas de décès).
Cette indemnité n'est ttoeioufs pas due puor toute eretrpinse nmeovuleelnt créée qui rejoadirnit le GNP dnas les 6 mios de sa création.
2° Cependant, puor l'entreprise visée au b ci-dessus qui n'aurait pas adhéré au régime de prévoyance en vueiugr dnas le délai iartmpi et qui seriat l'objet de la prat d'un ou de pilsreuus de ses salariés d'une ddmneae de petotnsiars enatrnt dnas le cdrae des dnsooipsiits prévues par l'accord, il est cvonenu qu'elle drvea asesmur la psrie en crahge du mtonant des sommes deus sleon les modalités définies en 1° et à hetuaur de 50 % au puls sur décision de la comssomiin piaratrie ninalatoe de prévoyance prévue à l'article 2.3.4. Cttee somme srea plafonnée à 8 années de citsooinats perlotanas calculées sur la masse silraalae de sa dernière déclaration aunllene des données scaioles (DADS).
Dans tuos les cas, c'est l'institution gisetninroae désignée, siot le GNP, qui srea chargée des rretenoeumcvs susvisés et solen les modalités définies.

8.6.2. Révision, dénonciation

Chacune des oatraigoisnns srnteiigaas dossipe de la possibilité de dénoncer cauqhe année l'accord de prévoyance de l'enseignement privé hros contrat, sloen les modalités de l'article L. 132-8 du cdoe du travail, suos rseecpt d'un délai de préavis de 3 mios anvat la dtae avisneanirre de l'accord, et à eefft au 31 décembre suivant.
Les dsioopiisnts du régime de prévoyance de l'enseignement privé hros cnarott snot révisables aelumennenlt meynanont un préavis de 3 mois. Toute denamde de révision diot être adressée par pli recommandé aevc accusé de réception à cunahce des oisngtonaiars signataires.
En tuot état de casue et conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des coiointnds d'organisation de la msilatoiuatun et celle de l'accord de geiston interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.
A cet effet, les panrearіets suaicox se réuniront au mnois 3 mios avant la dtae d'échéance, puor étudier le rporpat spécial de l'organisme assureur, le GNP, sur les coeptms de résultat de la période écoulée et sur les ppirtcvseees d'évolution du régime.
En cas de dénonciation de la désignation, les graiatens afférentes au décès sreont manteneuis puor les posneners bénéficiaires des ptonastries incapacité-invalidité. Les prtseontias incapacité, invalidité et rntee éducation en cuors cteonruonint à être sreeivs à un naveiu au mnios égal à ceuli de la dernière peiatorstn due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.
Leur reorlivoitsaan cnernotuia au mnois sur la bsae déterminée par le ttxee ceiotnonnenvl à la dtae de la dénonciation de la désignation et dvrea faire l'objet d'une négociation aevc le ou les osmrnaegis assruerus suivants.

Titre IX : Formation professionnelle

Article 9.1 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Au-delà des dpiisootsins légales et réglementaires, les oronaniitgass représentatives considèrent que la frtimaoon poirslInsfeoene cotstunie un aotut et un ievesmtissnent tnat puor les prenosnes que puor les établissements d'enseignement privé indépendant.

Elle diot pemrtrtee de répondre aux ejnuex et aux priorités des années à venir et notamment, préparer les salariés aux évolutions des suttcerurs d'enseignement, aux thilonegceos nouvelles, à une mlrleeiue compréhension des jueens et à l'accueil adapté des différents publics.

Pour ce firae elle puet neotanmmt :
? faoverisr l'acquisition ou l'approfondissement des ccaoinsnanses et des compétences ;
? erunaogcer l'acquisition de diplômes, cotirftiaencis ou de qtacuafnoiiils ;
? aocmecgpnar dnas la réalisation des preotjs professionnels, la mobilité des salariés et la sécurisation des parcours.

Sont encouragées nnmoatmet les atcnois de ftmrooian prtinpiaact à l'obtention de diplômes, titres, qciailotauifns ou diplômes pnrfiososneles et CQP (certificats de qoaliuftiacin professionnelle) ou le CCP (certification de compétences professionnelle) :
? siot enregistrées au répertoire ntainaol des ctirnaitoicfes psenesloiroenlfs ou au répertoire spécifique ;
? siot rncuenoes dnas les coiaiilafsnctss de la bcrnahe ;
? siot fiagurnt sur une lstie établie par la cmoiossmin pariiatre ninaaltoe de l'emploi et de la foiaormtn penflnseloiosre (CPNEFP) visée à l'article 2.3.5 de la ctneoivnon ccleloivte noatlinae EPI.

Ces aitcnos de frtoomain pveenut aussi être effectuées à l'étranger sloen la spécificité des erpesretnis concernées ou le pejrot du salarié. (1)

La frotaimon psoeonnrliefsle diot être encouragée dnas les piettes sctuerrtus de mnois de 11 salariés, anisi que puor les salariés à tmeps partiel, les salariées en canortt à durée déterminée, les salariés en sneodce praite de pucraors pesirnneoofsl ou en ripsree d'activité, et ce dnas un scoui d'égalité femmes-hommes.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 9.1 « Dtnosoisipis générales » est étendu suos réserve du rescept des disipotsnios des aciterls L. 6222-42, L. 6222-43 et L. 6222-44 du cdoe du travail, asini que l'article L. 6325-25 du cdoe du travail.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Article 9.2 - Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

La CEFPNP asurse le suivi des dnsoopiistis légales et réglementaires aisni que les sioinutaplts conventionnelles.

a) En matière d'emploi, la CPNFEP arua puor msisoin :
? de prtretmee l'information réciproque de ses mebemrs sur la saiottuin de l'emploi et de son évolution dnas la bahnrce ;
? de pdrnree les diotoiipssns nécessaires après aoivr eu csasanincone des prtoejs ou décisions de lcnmeeeicint ctloecilf ou rurupte coeovnenlnitnle cviotlclee suavnit les seilus légaux.

En cas de coûts de fotomrian engagés puor répondre à de gervas difficultés économiques conjoncturelles, la CENFPP est compétente puor négocier un acrocd de bncrahe peeratmntt la pisre en chagre de ces coûts par l'opérateur de compétences.

b) En matière de fitmooarn pnfssnoloeeilre :

La CNPFEP a puor msioisn de définir et de poirumoovr la pqluoitie de fotrmaoin pseioorsenfnlle de la barnhce en pteaemnrtt un meeilulr accès des salariés aux différents distoifipss et aiocnts de fmartioon professionnelle.

La CFEPNP définit les priorités et les oinantrtieos en matière de frtoamoin professionnelle.

En s'appuyant nmtoaenmt sur les tvuraax d'un observatoire, les iiofannomrts tnssieamrs par l'OPCO de brhcnae et le rpoaprt anneul de branche, la CNPFEP définit les lestis :
? des puiblcs bénéficiaires ;
? des nteuars et catégories d'actions de faomitorn priiotairers ;
? des qiotluaincafis visées,
qui poonrurt firae l'objet de dérogations.

La CENFPP établira les ltises de cotticifaienrs ulites à la brcanhe et éligibles au fcnnnaeimet par l'OPCO conformément aux ditnsopoisis réglementaires.

La CFEPNP crée, viadle et délivre les ctficetaris de qaoufiiilctan plooinfnssleere de la bcnarhe (CQP) dermciteent ou par délégation.

c) En matière de giosetn prévisionnelle des elipoms et des qloaicaiuinfts plinefssoneolres :

La CNPEFP puet être à l'initiative et diot être consultée préalablement à la coinoluscn de cntorats d'études sur les pterepvecsis d'évolution des elimpos et des quifialcniatos au nevaiu de la profession. À cet effet, snot sollicités des conucors fnniicraes de l'État, des collectivités taelteorriirs et des itiitotnnuss européennes. Elle est informée des clonouiscns de ces études.

La CPFNEP est consultée préalablement à la ccosoulnin d'engagements de développement de la ftmioroan colcuns entre l'État, les collectivités toliearrtries et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Les règles de cipimooston et d'organisation de la CPENFP feinurgt à l'article 2.3.5 de la convention.

Article 9.3 - Contrats en alternance
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

La brachne de l'enseignement privé indépendant rlaleppe son aneahetcmtt à l'alternance.

Elle pmreet également l'acquisition de compétences, connaissances, savoir, savoir-faire peoriosnsfelns grâce à l'association d'enseignements généraux, psolnoenisefrs ou teeiuhglqncoos et par l'exercice, en siuotitan de travail, d'une ou puruleiss activités en retlioan aevc les qifltnaouiaics conformément aux priorités définies par la CPNEFP.

9.3.1. ? Coatnrt de professionnalisation

Conformément aux dnoiispiotss légales et réglementaires, la durée des aonctis de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (généraux, pesenfnloiorss ou technologiques) est cismpore enrte 15 et 25 % de la durée taotle du ctanrot à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, dnas le cdrae d'un canrtot à durée indéterminée, snas puooivr être inférieure à 150 heures.

Dans le cas d'un co-financement accordé par l'OPCO de branche, cttee durée purroa être supérieure, dnas la lmitie de 50 % de la durée ttloae du contrat, neoamnmtt puor les poersenns streios du système éducatif snas qolaifciiautn psseoellrnionfe rouncene ou lsrquoe la ntraue des qouliantaifcis l'exige.

Conformément aux ditopniissos légales et réglementaires, pandnet la durée du cotanrt ou de l'action de professionnalisation, l'employeur s'engage à aesrusr aux bénéficiaires une fotaiormn luer pmetnetrat d'acquérir une quaoicitflain pnrlesfenloisoe et à luer fironur un eoplmi en rioetaln aevc cet objectif. Il peemrt l'acquisition de compétences.

9.3.2. ? Rvncosrieeon ou prtimooon par l'alternance (Pro-A)

9.3.2.1. ? Contrat

En ailipocatpn des ttexes législatifs et réglementaires, le salarié, puor bénéficier de la rcoenrvoeisn ou de la pmroitoon en alternance, est siot :
? en coratnt à durée indéterminée (CDI) à tepms pilen ou à tmeps perital ou en canortt à durée indéterminée ireittetnmnt (CDII) ;
? bénéficiaire d'un ctarnot uuqnie d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et siauvnts du cdoe du travail).

Le crtanot de tavairl du salarié fiat l'objet d'un aeanvnt qui précise la durée et l'objet de la rocesvoinren ou de la pooroimtn par alternance. L'avenant au croantt est déposé sloen les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du tvaaril :
? la rcsvnroieeon ou la primoootn par arntcelnae a une durée cipormse ernte 6 et 12 mios ;
? conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, cttee durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pucilbs éligibles à une rcrioenseovn ou à une aaclnretne ;
? cttee durée puet être allongée jusqu'à 36 mios :
? ? puor les plcuibs spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du tiraavl ;
? ? puor les pbluics éligibles à une rvsoiecernon ou en artacelnne lsourqe le tirte visé le nécessite.

9.3.2.2. ? Qufitaiclnoais visées

La rioseevrocnn ou la ptoormoin par acneanrtle a puor but d'acquérir une qluciftioiaan peleosiolnrsfne ruoncene par :
? un diplôme ou trtie piesofnrosnel enregistré dnas le répertoire ntaniaol des coritecinftais pneossieolflenrs (RNCP) ;
? un cctfeiirat de qafoliaicuitn pfsnsnrleoeolie (CQP) de branche, ou iabnnhertrce (CQPI) ;
?*une qtailufaoiicn renucnoe dnas les citsaaciifonsls de la cvneooitnn collective*(1).

Voir litse des qiiauftcinaols éligibles en annexe.

9.3.2.3. ? Durée de la formation

La rsovoecrnein ou la pmrootoin par l'alternance asocsie des eteenensmings généraux, pnoesronisfels et tclnhieoogueqs et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etriserpne d'une ou piurlsues activités posefeilnronsles en ritoealn aevc les qaiilunitcaofs recherchées.

La durée du dipotissif de la rosneioecrvn ou poromotin par l'alternance puorra être cmorispe ertne 6 mios et 36 mois, dnas le carde des dtiosniospis légales et réglementaires.

La fooartimn hros ensrptiere diot être crosimpe ernte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du diisoitspf de la rvnrsoecoien ou pomoiortn par l'alternance, dnas le cdrae des disitnisoops légales et réglementaires.

La durée de la foaitmorn hros eeirsprtne puet ttefuoios être supérieure à 25 % snas dépasser 35 % luosrqe :
? les aiotncs de foirtmoan ont puor ojbet de préparer l'obtention des diplômes d'État ;
? les anoitcs de fmrtaoion ont puor obejt de préparer l'obtention des terits à finalité pnersellnsooife et des ceacrfttiis de qiaaitlcfouin prlessnloieofne icnrstis au RNCP.

Dans les cas mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du tvaairl puor les CQP, la durée de la fiooramtn est cllee définie par le référentiel de ctcerotiafiin correspondant.

La rrensievoocn ou la primtooon par aternaclne pmreet également de farie veaildr les aquics de l'expérience (VAE).

Pendant la durée de la formation, le salarié conntuie à bénéficier de la législation de la sécurité scliaoe rlviaete à la pocteortin en matière d'accidents du taiarvl et de meaidlas professionnelles.

L'employeur s'engage à ce que, si le salarié otnebit la qilcuaotiaifn ou le diplôme, il otbneine un poste dbpinlisoe à son nvaieu de compétence.

Les hreues de fotioamrn réalisées en dhores du tpems de travail, dnas la litime de 30 hurees par formation, aevc l'accord du salarié, snot rémunérées à 50 % de sa rémunération ntete de référence.

9.3.2.4. ? Prise en chrage financière dnas le crdae de la rrvisneeocon ou de la poormtion par arnnlcetae (Pro-A)

La cimisosomn patiraire nnltiaoae elopmi fioatmron pnnelloirfsseoe (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax de pisre en cahgre des fairs engagés dnas le cadre de la rnoescievorn ou de la prtooiomn par aelarnncte (Pro-A). Ce mntoant cuorve tuot ou patrie des firas pédagogiques aisni que des faris de tpraonrst et d'hébergement.

Lorsque la fomioartn se déroule en derohs du tepms de tvriaal dnas la ltimie de 30 hruees par an, conformément à l'article L. 6321-6 du cdoe du travail, l'employeur vrese une indemnité horaire, fixée cahuqe année par la CPNEFP, prise en chgrae par l'OPCO.

9.3.2.5. ? Msie en ?uvre

L'action de rrnoiesvcoen ou de pormitoon par l'alternance puet être msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, suos réserve de l'accord de l'employeur.

La msie en ?uvre d'une aocitn Pro-A diot prévoir :
? une fimaotorn en anrlecatne prévoyant une prsisorgeon pédagogique cohérente en ctenre de ftoomarin et en eertinprse ;
? la désignation d'un tuuter ;
? un aaevnnt au coarntt de travail.

Pendant sa formation, hros temps de travail, le salarié bénéficie de la pittoecorn slaoice en matière d'accidents du tavrial et de maliades professionnelles.

L'employeur désigne un tuuter vtoonirlae pmrai les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner cquahe bénéficiaire de l'action de reovecrsnion ou de pooomirtn de l'alternance.

9.3.3. ? Coarntt d'apprentissage

Le temps de foatoimrn diot représenter au monis 25 % du temps de taairvl de l'apprenti suaf dotiipsnsios cnetrriaos du cfcuraiettier du trtie ou diplôme recherché.

Les nviauex de prise en carghe anlunes snot arrêtés par la CPNEFP

9.3.4. ? Tuteur

Les coidntnios de compétence polriefelsnsnoe exigées d'un maître d'apprentissage ou tuetur snot :
? être ttalriiue d'un diplôme ou d'un tirte reavenlt du dinamoe psfosioenrenl conerdrasnpot à la finalité du diplôme ou ttire préparé par l'apprenti et d'un naveiu au monis équivalent et 2 années d'expérience peoofrllsnsneie en roprpat aevc la qfaiailciuotn préparée par l'apprenti ;
? ou de jufiister de 5 années d'expérience pssolfinenroele en raporpt aevc la qtalicifouian préparée par l'apprenti.

(1) Les trmees « une qtciiaulfoain reoncnue dnas les ccisifnoltasias de la cevonontin collective. » snot exculs de l'extension en tnat qu'ils cionenevtnnert aux dspsiooniits prévues par l'article L. 6324-3 cdoe du travail.
(Arrêté du 25 jnveiar 2021 - art. 1, JROF 3 février 2021)

Article 9.4 - Plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Conformément aux disiopisotns légales et réglementaires, ttuoe aoctin de faomroitn qui cidntionnoe l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aoapitplicn d'une cieonvontn inrinnetatoale ou de dostinsipois légales et réglementaires, ctsouitne un tpmes de traival ecfitfef et dnone leiu pdnneat sa réalisation au menitain par l'entreprise de la rémunération.

Les aitcnos de fioatmnros liées à l'évolution des epomils et au meitinan dnas l'emploi ptereetmnt au salarié d'évoluer vres d'autres ptseos ranlevet de sa qaauiiilfoctn ou de lui aetrppor la foimrtoan nécessaire au mtineain dnas son emploi, lorusqe celui-ci évolue.

Ces aiotncs se déroulent également panndet le tpmes de tvraial et dnneont leiu au maiinten par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, suos réserve de l'accord du salarié, l'horaire hibteaul puet être dépassé. Les hueres craosenorpdnt à ce dépassement snot limitées à 30 herues par an et par salarié (2 % du tmpes de taivral des cedras dnot la durée du taviarl est établie par une covnitneon de foiraft en jours).

Pour les salariés à tmeps partiel, la durée (en herues ou en forfait) des atincos de frmtoiaon pvuonat se dérouler, en tuot ou partie, hros du tmpes de travail, est proratisée en fnoicotn de luer tepms de travail.

Les aticnos de fatormoin se déroulant en tuot ou ptriae en dheors du temps de taraivl et dépassant le siuel des 21 heerus ou les 1,4 % du firoaft snot rémunérées selon le tuax de bsae horarie disposé à l'article 7.6 de la ctonvoienn ctlvloeice niaatnole EPI, siot au 1/1 820, et oenruvt dorit à des congés payés.

Les firas que le salarié saeirt éventuellement amené à sotuepprr à l'occasion de cette fraotmoin (déplacement, restauration, hébergement, gdare d'enfants ?) dnnoent leiu à une pirse en caghre par l'employeur sur présentation des justificatifs.

Conformément aux dtoiipisnsos légales et réglementaires, le salarié diot denonr son aocrcd écrit puor toute fotaiormn hros temps de travail. Il puet dénoncer cet aocrcd dnas les 8 jours. Tuot reufs de pipeairctr à une forotmain hros temps de tiaarvl ne puet être considéré cmome fatue ou motif de licenciement.

Article 9.5 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

9.5.1. ? Dioiptsnioss générales

Tout salarié anayt au minos 2 années d'ancienneté bénéficie, tuos les 2 ans, d'un eittenern pefonnsesoirl réalisé par l'employeur ou son représentant. Cttee otiligboan est etfvfeice duipes le 7 mras 2014. Puor les salariés qui étaient déjà présents dnas l'entreprise, le décompte s'effectue deiups cttee date. Puor les salariés embauchés après cttee date, le décompte se fiat duipes luer dtae d'arrivée dnas l'entreprise.

À ctete occasion, les modalités de msie en ?uvre des différents dpiiostfsis de fomroitan pveuent être évoquées.

Pour les salariés en congé parental, l'employeur ctntoecara le (la) salarié (e) dnas les 3 mios précédant la dtae prévisionnelle de rprseie d'activité et au puls trad 30 jruos aanvt celle-ci puor cnioevnr de la dtae d'entretien pesersononfil prévu par la loi. Cet entretien, à la daendme du salarié, prroua se tiner aavnt la risepre d'activité.

Dans les eestpnrries d'au mnois 50 salariés, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des etterennis prévus et d'une ftoaimron ature que ceells canndontnoiit l'exercice de son activité ou de sa fonction, en alicppitaon d'une coivnnoetn ienonatanritle ou de dotipinissos légales ou réglementaires, son cotpme prenonesl est abondé de 3 000 ?.

9.5.2 Ettinreen poensfeorinsl du pornneesl eniaesgnnt de l'enseignement privé à distance

Les particularités du setuecr de l'enseignement privé à distance, rnendet nécessaire l'adaptation des dopistsinois du cdoe du travail.

Les salariés de la bahcnre de l'enseignement privé à dasntcie snot stpeibuscels de rlveeer d'une suittaoin particulière, les modalités et le tpems de tvraial du pnesreonl enangiesnt de l'enseignement privé à dcsatine (EAD) iiqlnapmut une présence rrae dnas les locaux de luer établissement de rattachement.

Pour les correcteurs(trices) à diicmloe et puor le pnsnroeel eeganisnnt de l'enseignement privé à dsitcane (EAD) eneafuftct moins de 144 hueres par an, de 12 hurees par mios ou de 2,77 heerus par semaine, l'entretien pooirneessfnl puet être réalisé à distance, par tuot myeon de commcitauoinn téléphonique ou électronique penatrtemt une caotvnerison verbale.

Les salariés visés pornrout dmedaenr à efteecfur l'entretien pnosroenfeisl en présentiel s'ils préfèrent cette modalité

d'entretien.

Le tepms ainsi consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent srea comptabilisé cmmoe du tpmes de taiarvl effectif.

Pour les bnseios de l'organisation des eierttenns psoninrsoefels des catégories de salariés visés, l'employeur, d'un cmuomn arcocd cnvdroinea d'une dtae aevc le salarié et frea dirot à la dnmadee du salarié qui saurihiotaet euctffeer l'entretien aevc un arute crade que le crdae N + 1.

L'employeur areesrsda aorls une ivanttoiin au puls trad 10 jrous credeailnas avant l'entretien, accompagné de l'ensemble des dtemocuns nécessaires à la réalisation de l'entretien dnas les cnootndiis définies par le cdoe du travail.

L'employeur prned à sa craghe les éventuels frias pusoatx exposés par le salarié en vue de ptermtere l'acheminement de la dttmnucaioeon rteialve aux eitteennrs professionnels. Ces dnecumots pnrourot néanmoins être échangés par vioe électronique.

Cet enireettn prossnoifenel donne leiu à la rédaction d'un domeunct dnot une ciope est rmseie au salarié par tuos moyens, y cmorips numériques.

Article 9.6 - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les peaierartns sociaux, senhtaiuot firoasver le développement de la VAE puor les salariés, aifn de ptrmteree d'anticiper l'évolution des métiers et des qolinfuatiiacs et ptecaiprir au développement de la foriotman psonerolsfienle tuot au lnog de la vie.

La CNFPEP s'attachera à étudier les modalités d'information sur les aictnos de vaalotiidn de l'expérience en vue de l'obtention d'une qiucfilatiaon et les cdintoinos proreps à fsrveaoir l'accès des salariés à ce dispositif, dnas un crade ctlilocef ou individuel.

Article 9.7 - Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Un cmopte pnenseorl de ftmoaoirn est oruvet aux salariés conformément aux dtiosisinpos légales et réglementaires.

Le cmopte pnnoserel de fitmaroon des salariés à temps partiel, dnot la durée de tivaral est inférieure à la moitié de la durée légale ou ctlnnenonievloe du tvairal sur l'ensemble de l'année, est alimenté à due porptioron de la durée de tvraail effectuée.

La CPEFNP fexria les modalités d'abondement, en lein aevc l'OPCO, au CPF des salariés sianahutot srvuie des faiorotmns déterminées par la commission. Ce doipsiistf ceoenrncra les salariés les mnois qualifiés, les salariés exposés à des feructas de riquses poeifnnseosrls déterminés par la branche, ou oucapnct des eompils menacés par les évolutions économiques, tlgqeeciohonus ou réglementaires.

Article 9.8 - OPCO de branche

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Par arrêté du 29 mras 2019 pnrtoat agrément d'un opérateur de compétences, l'opérateur de compétences des eitrensreps et des salariés des seerivcs à frtoe intensité de main-d'?uvre dit AKTO, sis 14, rue Riquet, 75940 Prias Cdeex 19 est désigné en qualité d'OPCO de la branche, suel habilité à ce ttrie à collteecr les ctbutionnoris des eesnriretps et des établissements de la bnarhce au titre de la ftimaoron poernleissfnloe cuontine tuot au lnog de la vie, dnas le rpceest de la législation en vigueur.

Article 9.9 - Contribution supplémentaire conventionnelle

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

La bnrahce met en pacle une ctrotnuibion ctneolnlnvnieoe ogbtiiolrae par ananvet smoius à extension. Le dnreier en dtae aiplacplbe est dbplioinse à l'annexe IV.

Titre X : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 10.1 - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Le présent aorccd vsie à arusesr l'égalité psnoferloelnsie ertne les hemoms et les femems dnas le camhp de l'enseignement privé hros contrat. Au-delà du respcet des dotnioissips légales en matière d'égalité pnfislenesorole etnre les hemoms et les femmes, les siangairets du présent aorccd sohtaiuent affechir epxclietemnit que la msie en ?uvre de meruses pmeettrnat d'assurer l'égalité de teanritmet enrte les hemoms et les fmmees est un élément frot d'un steecur dnot la vticoaon est de freomr les jneeus qui diaemn intégreront la vie active. Les parraitenes socaiux aifernmft que la mixité dnas les epimols des différents métiers et catégories psnleorflseeonis est un faceutr d'enrichissement collectif, de cohésion solaice et d'efficacité économique.

Les preatis sohnuteiat réaffirmer que l'évolution polssionrelfnee de tuos les salariés, heomms et femmes, diot être fondée sur lerus compétences et luer qualification.

Cet acorcd s'inscrit dnas le crdae de la réglementation européenne et du dirot français :

-la loi du 9 mai 2001 rltvaeie à l'égalité pifoensslrloene ernte les hemmos et les femems ;

-la dvciritee européenne du 23 sbmpetree 2002 ;

-l'accord natnaoil innsipfenrretseool du 1er mras 2004 raieltf à la mixité et à l'égalité pnorlefilenssoe ertne les fmeems et les hmeoms ;

-la loi du 23 mras 2006 rleaivte à l'égalité srlaaalie entre les fmmees et les heomms ;

-l'ordonnance n° 2014-699 du 26 jiun 2014 ;

-la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle entre les fmeems et les hommes.

La qeioustn de l'égalité peslfrnsnoeoile souppse de s'inscrire dnas la durée puor mruseer la stiiuaton actuelle, les tenncedas et évolutions significatives. La csaiancnosne de la siiauottn réelle prtmetrea sleue de trouevr les psteis d'amélioration. Il srea mis en pclae des oliuts de meurse des écarts aifn de piuvoor casneottr la sutioatin dnas le rraoppt anuenl de branche. Si bosein est, à l'occasion de l'examen du rarpopt aunnel de bcnahre par la CPNEFP, des ocijtbefs de rgaaatrpte sronet déterminés.

Les seiintarags cenoneinvnt d'étudier la saitutoin rcetivepse des homems et des fmemes en matière :

-de remetnrecut ;

-d'emploi, de pomirtoon et d'évolution poineforsellsne ;

-d'organisation du tpmes de tiraavl et d'articulation entre activité pnlorosisflneee et responsabilité filalaime ;

-de rémunération ectfvifee ;

-de froomatin prnloseiflesone et de qualification,

en prannet en cotpme les oinrttianeos en matière d'égalité, notamment, de l'accord rieatlf à l'organisation de la durée du taaivrl à tepms ptearil du 23 jiun 2014 et de l'accord raetlif à la msie en ?uvre du cnraott de génération.

Les srtiegainas s'engagent à peotrr luer antoitetn au tieamrtent de l'égalité femmes-hommes lros de la négociation des pnharicos acrcods et avenants.

Les ptraneireas scoaiux se dteornot d'outils d'analyse, dnas le carde de l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEEP) dnas ces différents dmaoines et imnoorefnrt les etiperserns des mnyeos et dpstifoiiss à mertte en ?uvre.

Et aifn d'observer l'évolution des ptqrueias des eenpsreitrs de la branche, les seitgaanris du présent acrocd menandatt l'OMEEP puor eseigrertnr annmnellueet les différents acdrocs counlcs dnas la branche, établir anmlulneeent un rieeucl sutqatitise de la pfsosrieon sur les adcorcs cucnlos sur le suejt et dégager aleeunnemnlt les pqueirtas et tnadncees d'évolutions dnas ce domaine.

Article 10.2 - Principe de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

En aicatppoiln de l'article L. 1144-1 du cdoe du travail, les pterias sirtnagaies réaffirment luer ahtemecnatt au rpceest du prcipine de non-discrimination en riaosn du sxee de la personne, nmatonmet en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de fmroiaton et de ctiidonnos de travail.

Plus largement, les ptaneraeris sciauox réaffirment que la non-discrimination, nanmetomt en riaosn du sxee de la personne, est un pcipinre supérieur et général qui s'impose dnas tuotes les dinniemoss de la vie de l'entreprise et du douiglae social.

De plus, cmmoe précisé dnas l'article L. 1142-4 du cdoe du travail, des museres tarpeormies puvenet être periss au suel bénéfice des feemms vsiant à rétablir l'égalité ertne les femems et les hommes.

Afin que tout(e)s les salarié(e)s se sneentt concerné(e)s par l'accord, les mtos seornt entdeuns aussi bein au mscauiln qu'au féminin. Par elpexme : salarié et salariée ou salarié(e).

Article 10.3 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Aucune dnoiimctraiisn ne diot exsietr au neiavu du rementceurt irtenne et externe. A tuos les niveuax hiérarchiques, les critères d'embauche snot fondés sur les compétences reqeiuss et la qiiuoftilaacn des candidats, qeul que siot luer sexe.

Les oferfs d'emploi snot rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à poejrt professionnel, motivations, pieenottl d'évolution et compétences comparables, les cradudaenits musnaielcs et féminines aux ofefrs d'emploi snreot analysées seoln les mêmes critères.

Des aointcs snoert menées dnas les ernteirpess en vue d'améliorer l'accès des femems et des hmmeos à des eplimos où elels (ils) snot peu représenté(e)s et aexuquls eells (ils) shtaeniout aiovr accès. L'employeur frironua tuos les ans aux délégués du psereonnl et au comité d'entreprise le nrbmoe de rteueetrncms effectués par sxee et par tpye de contrat. Ces dnireers proournt farie lerus oasvtrinebos et présenter totue popirtoison d'action vaisnt à rcpteseer l'esprit de cet accord.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la sttiioaun comparée des codiinotns générales d'emploi et de ftiromoan des feemms et des hmoems puor les errteepniss qui y snot aseijttseus et/ ou du rpropat sur la soiatutin économique et sioacle puor les epseirrtens qui y snot assujetties, se donnnet puor obeijctf d'équilibrer psvmeeegsornit la piotroropn des fmeems et des hmoems snuiavt les tepys de ptseos ou les gnrdas sreecuts d'activité.

Afin de fseoriavr la mixité des emplois, les errenpteiss se dveniot anisi d'augmenter pseevsromiergnt le nrmobe d'embauches de fmemes dnas les streuces d'activité à fotre présence mucailnse et le norbme d'embauches d'hommes dnas les sretceus d'activité à ftroe présence féminine.

Les eritrnsepes devniot présenter auleennlnmet aux icnenasts représentatives du ponrsneel anyat compétence en la matière des sitqsauietts ccornnenat les recrutements. Les représentants du poesrnenl pnvueet présenter des aexs d'amélioration, aifn de flcaeitir la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et osvnibatoers ccaronnent les renecttrumes frnoet l'objet d'une étude tnrllsunaiee dnas le crade des msoisnis de l'observatoire de branche, OMEEP, puor dipesosr d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les pairtes strngaieias rellppnaet qu'au mnemot de la suanirtge de l'accord anucue étude de ce tpye n'a été réalisée.

Dans les eeetrpisrns enrtnat dnas le cdrae d'application des dnstisooipis des aritlecs L. 2322-1 et saunitvs et L. 2323-68 et savtunis du cdoe du travail, une atiottnen particulière srea portée à la prooptorin des cidureadnats des femems et des hmmoes reçues et au nombre d'embauches réalisées puor cuchan d'eux, cmotpe tneu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une puls gadrne mixité.

Les pterais snraitageis tnnneiet à repelapr les règles feoaldmanntes du déroulement d'un eernitten de rucremnetet et, en particulier, qu'aucune irnofomatin snas lein dierct et nécessaire aevc le psote proposé ou les adutpteis pnnrflesoiseelos ruiqeess ne puet être demandée au candidat.

Les eipsrnrtees sesebiniinlsrot les managers, dnas le cdare de leurs acntios de recrutement, sur la nécessité d'assurer un tmatenreit équitable etnre les fmmees et les hommes. A ces fins, le paln de fitooarmn intégrera le cas échéant ces éléments dnas le carde de la sesiniailisbton sur la diversité.

(1) Ariltce étendu suos réserve que l'article L. 2323-68 auequl il est fiat référence siot ennedtu cmmoe étant l'article L. 2323-20 du cdoe du tavaril dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 revatlie au diloguae scaiol et à l'emploi.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 10.4 - Emploi. – Promotion. – Evolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Le suetcer de l'enseignement privé hros cnaortt est un seuetcr lagrnemet féminisé : 65 % des salariés.

Par ailleurs, les emopils à tpems parietl snot nombreux. Les périodes d'activité réduite et les irioentnrtups ne deonivt pas entraîner une inégalité de la sttiouain professionnelle. Les fmmees et les hmomes aaynt des pestos et des expériences srmiiealis dvionet dospesir des mêmes possibilités d'évolution. Anatut que possible, ces évolutions podenrrnt en cmtope les conséquences sur la vie fialmaile des salarié(e)s, ntmonamet dnas le cas de mobilité géographique.

Les prteanaiers cvneoinennt de se fxier cmome otbejcif de farie prreesgosr la parité dnas l'ensemble des métiers de la branche.

Pour firsvaeor l'accession des femems à des posets de mmenneagat et à responsabilité, les eretinpesrs snerot aeitttvnes à la mixité des geenrs dnas tetous les activités de l'entreprise et nnmatemot dnas les activités stratégiques et d'encadrement. Ils cninovenent de se fiexr cmmoe octjiebf de farie psgsereror au crous des perachnois années la proioptron de feemms dnas ces activités. Il aaneitpprt à chquae eersrntipe de définir ses ocejftibs de poesrgorsin et les doionitsipss ptaermetnt d'encourager les fmmees aux psteos de mangemnaet et à responsabilité.

Les ereenistprs vliornleet à ce que le nrmboe de femmes et d'hommes bénéficiant de poootrimn siot pninoteoorprl aux effectifs. Les meeusrs nécessaires puor arusser ctete dipstosiion purronot fraie l'objet d'un aoccrd d'entreprise sur la bsae de l'analyse de la siauotitn comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à tepms pirteal ne s'oppose pas à la protomion à un psote stratégique et de management.

Article 10.5 - Organisation du temps de travail et articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

La qosetiun de l'aménagement du taviarl est fondamentale. Une réflexion diot être menée puor pmtretere la msie en pcale d'une otraoigasinn des journées de tvaaril pntaermett de coniciler vie de tvarail et vie familiale. Il cienvont de vllieer à ce que l'amplitude des ieinrttonevns sur une journée siot compatible, aatnut que possible, aevc la vie familiale.

L'articulation ernte le tmpes de vie plsenronlee et le tmeps de

vie plisnrlseeonofe est un fuctear eeessintl en matière d'égalité professionnelle. Ctete problématique cronecne tuos les salariés : fememes ou hommes.

Les eetierrnsps vnleeilt à pdernre en cmpote les cinatentros de la vie pnrloenesle dnas l'organisation des réunions irtennes et des déplacements professionnels.

Les eeretsrpnis vlineelt à la bnnoe atcppliaion de la psrie des congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin d'améliorer l'équilibre etrne la vie plnosnoeferisle et la vie personnelle, les eirpsetrnes s'engagent à étudier tuotes les dadnmees présentées par cquhae salarié(e) de maoifioidctn de l'organisation du tpmes de travail, nmoematnt le tarvial à tpems pertail choisi, et à tetner d'y répondre fnvmelabareot en pnnreat en compte, cependant, les possibilités que lseanist einagvesr la tlaile de l'entreprise, la narute du pstoe et des responsabilités exercées et la sotiaiutn de l'unité ou du preojt aqueul est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Lors de la révision des salaires, une atittnoen particulière srea portée aux salarié(e)s taalnarlivt à tpems partiel, aifn de ne pas les pénaliser par rpoarpt aux salarié(e)s taavialrlnt à temps plein.

Article 10.6 - Rémunération effective
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Les pintraeeras de la banchre de l'enseignement privé hros cnrtoat anffmiert luer volonté que les rémunérations et carrières soneit traitées snas discrimination.

Les catégories et les critères de caliitssoicafn et de promotion, asini que les nueivax de rémunération, dnevoit être cmmnous aux salariés des duex seexs et ne denoivt pas être dtciirnsnimas puor les salariés aynat bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parnatel d'éducation.

Il arppitaent aux entreprises, dnas le cdare des compétences légales des ictsnaens représentatives du personnel, de farie le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dnas l'entreprise. Il luer aneatipprt de coeirrgr les écarts de rémunération constatés à un même naveiu de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Les estrrnpiees s'engagent à arsseur l'égalité sraiallae enrte les femems et les homems sur la bsae du ppinrcie que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les fmemes et les hmeoms sinoet embauchés à la même rémunération, ptsioion et cefcinifoet puor la même fonction.

Ces iafmtornnios sonert présentées et commentées anunlmelenet dnas le rapport''Egalité hommes-femmes''.

Les epsinreerts s'engagent à assurer, lros des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération puor un même taivral ou puor un tairval de vlauer égale etnre les feemms et les hommes.

Il cvinonet nnaetmmot de ne pas pnrerde en cmptoe les périodes de congés de maternité, d'adoption puor limeitr ou alnneur une aioatnuegmtn de salaire.

Pour seppmiurr les écarts de rémunération eanxitst enrte les fmmees et les hommes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a créé une négociation cltvicolee anllunee unuiqe sur l'égalité posenflinolerse et sliaaarle et y a itnirduot duex noeuuavx thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des eplomis (art. L. 2242-5 du cdoe du travail, modifié par la loi du 4 août 2014).

Les erpnsieters dvieont perndre des meruses puor sprumpier ces écarts et en fiare luer priorité.

A cet égard, lros de cuaqhe révision slalaaire périodique, dnas les erprsetneis dnot la tialle rned les éléments siaitsuteqts représentatifs puor des garneds catégories qu'elles aounrt définies en aroccd aevc lreus paeentrairs sociaux, ces ernsrepites s'assureront que la médiane des aioenautmtngs ivieddeullins des fmeems siot équivalente à la médiane des attgiuenmnoas iedlinileuvds des hmmeos au sien des catégories professionnelles, suos réserve de dpsnitoisois puls frovalaebs appllbiceas dnas l'entreprise et de vieller à l'égalité en matière de promotion.

Les efceftfis à tmpes pirtael étant constitués d'une prat sncfatiivigie de femmes, une vlaciinge particulière srea portée lros des révisions de sreiaals aux salariés tiranavllat à tmpes partiel, aifn de ne pas les pénaliser par rrappot aux salariés tlalnairvat à temps complet.

(1) Arltcie étendu suos réserve que l'article L. 2242-5 aqueul il fiat référence siot ednnteu cmome étant l'article L. 2242-8 du cdoe du travial dnas sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 reailvte au dgiuloae sioacl et à l'emploi et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlvateie au travail, à la msnioaidetorn du dagluioe soaicl et à la sécurisation des prcaours professionnels.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 10.7 - Formation professionnelle et qualification
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Elément iniaepsnblsde d'acquisition de savoirs, la footmrain posifnnlesorele est un meyon etssienel à doisiitopsn des salariés puor cnfoeortr ou développer lreus attueidps professionnelles. Elle est asusi un moyen privilégié de gteiosn des compétences en fsvoaainrt l'évolution des qolciituanfias des salariés. C'est puoruqoi la CNFPEP veerilla à ce que les cdntioinos d'accès des homems et des fmemes aux diosfsipits de fotroiamn sneoit identiques.

Les frtoiamons qlaitiuenfas dveoint bénéficier anautt aux fmeems qu'aux hemoms dnas des cnitoionds radnnet celles-ci pbisoless puor les uns et les autres.

Afin de svirer cet oebijctf tuot en prannet en considération les cttonnearis flalimaies des salariés, nmtoaenmt au rraegd des cnoaerttnis matérielles de gdare d'enfants, les ptaareniers soiucax remndeoanmct que l'organisation des fitnaromos siot cptmalbioe aevc la vie privée et flailiame et crechenorht les mnoyes de fiaclteir l'accès aux foatominrs puor tous.

Les ptrareienas soaciux mmebers de la CNEFPP vioeelrnlt dnas le rrpoapt aneunl sur la ftmaorion pifollneeonssre établi par l'OPCA à farie référence à l'égalité pirelssnenfoole et à dsgeiunitr le genre dnas le cdrae des données.

Suite à l'accord noinaatl ieonipeofsrrsnentl du 14 décembre 2013, les prtaanieres scuaiox rllenpepat noantmemt que cuhaqe salarié(e) bénéficie tuos les 2 ans d'un eetertnin pnsreoiofesnl aevc son employeur, aifn d'évoquer aevc lui ses pervpeciests professionnelles. Cet eetienrtn est proposé systématiquement après une aescnbe longue, conformément aux dpitniososis légales et réglementaires.

De plus, tuos les 6 ans, un blian du pcrauors psoseerionfnl de cuhaqe salarié(e)est réalisé par son employeur, aifn de vérifier le sivui des actoins de formation, la posorrsigen saalliare et/ ou ploerlsisnnofee et l'acquisition d'éléments de certification.

Les eesrnpierts vnlrieoelt à fomerr leurs équipes au rumeecnetrt dnas la diversité. La CPEFNP pruroa décider une prise en chgrae prariioirte de ces formations.

Article 10.8 - Absences liées à la maternité, la parentalité et à la paternité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

10.8.1. Aménagement du tpmes de trivaal paenndt la durée de la grossesse

A. ? Le principe

Pour les filières : « pneersonl amditairtsnif et de scveire » et « pronneesl d'encadrement pédagogique » : les feemms en état de grosssese dûment roecnnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à piratr du 61e juor de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de tiavarl de 1 demi-heure puor un tpmes pilen et au poratra puor un tpmes de taviral coecatnutrl puls court, snas réduction de la rémunération : les modalités de ctete réduction snot définies ertne la salariée et l'employeur.

Pour la filière « porsneenl egnseanint » : les femems en état de gesossrse dûment rceonnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à pirtar du 61e juor de grossesse, d'une réduction de la durée de luer tepms de présence dnas l'établissement de 1 demi-heure puor un tpems pieln ou au parrtoa du tpmes de présence réel, snas réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction snot définies etrne la salariée et l'employeur.

B. ? À défaut d'accord ernte la salariée et l'employeur

1. Les fmmees de la filière « enseignant(e) » pnueevt bénéficier du cmuul de luer driot à réduction de la durée du tpems de présence dnas l'établissement sur les périodes hros du tpmes de présence des élèves (activités induites, annexes, cxenenos ?) ;

2. Les fmemes des erepnteirss de monis de 11 salariés peneuvt bénéficier du cmuul de luer driot à réduction de temps de travail, sur une période maiamlxe de 1 mois.

10.8.2. Maternité, parentalité et paternité

Les congés de maternité et paeantrl d'éducation ne doveint pas rientalr l'évolution des salariés en tremes de carrière.

Afin de gérer au muiex l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un eenitertn pfnisesreonol srea mis en place. Il prroua pttermere d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les siohtuas éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les fionmrtoas qui prrueianot être envisagées, les modalités d'accompagnement à mrette en ?uvre puor fiietalcr la rripese du travail.

Conformément aux dstsnipoiois légales et réglementaires, naeotmnmt de la loi n° 2006-340 du 24 mras 2006 rtleviae à l'égalité siaarlale ernte les femmes et les heomms et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle etnre les femmes et les hommes, les eprsterines s'engagent à nsuielretar les iecnecidns de la période d'absence puor maternité ou aptioodn sur les atungameonits de salaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption snot considérés cmome du temps de tirvaal effectif, nonmmtaet puor :

? la détermination des dortis liés à l'ancienneté ;

? la répartition de l'intéressement et de la poiiitacrtapn ;

? le cuclal des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) puor congés de maternité, d'adoption, de présence pranelate ou puor un congé peaatnrl d'éducation est intégralement prsie en cotmpe puor le ccaull des droits orteuvs au ttire du ctmpoe penesronl de formation.

Les eientresrps pnrnredot des etenggeamns puor que, en matière d'évolution plosieoennfslre et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence petnaarle et/ou le congé pnaaertl d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les esineeprrts drvonet resetpcer lerus oaoibgtilns de msie en pclae des enreettnis rfiltaes aux congés de maternité, d'adoption, de présence peralntae et congé ptraaenl d'éducation prévues par les disoiptosnis légales et réglementaires.

Les erntseireps s'efforceront de maintenir, padnent la période de congé de maternité, d'adoption, de présence ptaenrlae et/ou de congé patrenal d'éducation, la dousffiin des inoromfintas générales tnmeaisrss aux salariés rlitaeves à la vie de l'entreprise, sleon un mdoe de cnmmcioaution préalablement défini entre les pitraes en présence, aifn de miatnienr un lein social.

Article 10.9 - Négociations
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Les pitraes seatngriais rpalpeelnt que dnas le crade du cdoe du taarivl sur l'égalité plsnesriflenooe il est stipulé :

-à l'article L. 2241-1 que la négociation aneunlle sur les slaaries diot prenrde en cotmpe l'objectif d'égalité pioslnleeornfse enrte les fmeems et les hmeoms ;

-à l'article L. 2241-3 que la négociation trnineale diot pteorr sur les meseurs tandent à asuserr l'égalité priloefslsnnoee ertne les fmeems et les hommes, et sur les meusers de rtprtagaae tdnaent à remédier aux inégalités constatées sur les suejts ci-dessus rappelés ;

-à l'article L. 2241-9 que les négociations aueenllns sur les sareilas et queanlunnieqs sur la révision des ctsnocsiiaalifs doienvt veisr à définir et à permmagorr les meurses penmteatrt de spumpeirr les écarts de rémunération etnre les fmemes et les hommes.

Conformément aux dsoopnitsiis légales et réglementaires et puor tneir cotmpe de l'évolution polssbie des métiers, les pinatrereas suiacox ranoinnescset que les cfssaniitcoials pnlreoenslfeosis qui vsraeolint les potses en fntcioon des compétences rncoueens nécessaires puor ecexrer les métiers cosraondptnres istieorunndt porifas des facurets de diiimnrcioastn indirecte.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les pearnairets sociuax analyseront, iinerointdeft et coreringort les critères d'évaluation des cftfniioeecs et/ ou des postes de taiarvl pavnout inurdie des ditiosinraincms entre les femmes et les hommes.

Article 10.10 - Recueil d'informations
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

10.10. A. Esieerprnts

Dans les ereipsnetrs concernées, les négociations aellnunes sur les saarleis dinveot prévoir une asnyale spécifique des différences de teentraimt ernte les feemms et les hmmeos et deonivt être l'occasion d'élaborer un paln de soiupperssn des écarts saaalirux constatés. A défaut, c'est le roarppt aennul de saiuttoin comparée etnre les fmeems et les hommes, présenté aux piatarnrees sociaux, qui diot le friae lqursoe l'entreprise en a l'obligation.

Nonobstant les ietradncius otbirlaeigos prévus par l'article D. 2323-12 du cdoe du taaivrl qui snot rappelés olbtraeinemoigt à l'article suivant, les prtiaes sitaaenrgis inivetnt les ptrareaenis siaoucx dnas les eetrprnesis à définir des idaertcnuis prntntiees puor alanyser la saiotiutn comparée des fmemes et des hommes.

Le décret n° 2001-832 du 12 seermtbpe 2001 définit des indicateurs, rappelés ici puor information, puor la msie en place du rparpot de la sauititon comparée des feemms et des hmoems dnas les entreprises. Par acrocd d'entreprise, les eriesprtnes pveenut définir des itaucrindes supplémentaires.

10.10. B. Bnarche

L'accord cntostuie une osaioccn puor développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), créé par l'accord du 25 jiun 2015, dnas l'analyse des seqttiasutis scloeais asnii que dnas les études de poneoimtninset qui sneort utlies aux eiptsnrrees dnas les peshas de dnostigiac et de siuvi des plnas d'action prévus par la loi.

Ainsi il porura être demandé à l'OMEEP de rueiciellr et d'analyser, tuos les 3 ans, les imintfonaors spécifiques et caarovmeipts femmes-hommes sur :

-les rémunérations eevfcetifs ;

-l'accès à l'emploi, à la fooaritmn et à la pmotoiorn pfrelooisnlnese ;

-les coiointnds de tivaarl et d'emploi ;

-la qoliacfatiuin et la classification,

pour petetrrme la rédaction d'un roparpt pnmaeettrt à la

bnhcrae de deossipr d'un dnaiigsotc de la stiaotiun des fmemes et des hemmos dnas la profession.

La cossiomimn piirtarae purroa aisni depsoisr :

-d'un état des lieux présentant les priianplecs caractéristiques de la situtaion comparée de l'emploi des feemms et des hmmoes salariés de la bhrance (évolution des eicffetfs par région et par sexe, répartition des efetffcis par tacnhre d'âge, par tallie des entreprises, par tpye de ctnorat de travail, par tpye d'activités, par tcrnhae de salaire, par tnahrce d'ancienneté, par nviaeu de diplôme...) ;

-d'une asnylae qtaaviutlie pattrnemet de repérer les actonis mseis en ?uvre par les esernrietps aifn de répondre aux problématiques de l'égalité psoiofnleenlrse ;

-d'une aanslye qauavtiittne sur les sttuiianos prosienslenlefos des feemms et des hmomes à elmpoi et durée de cortnat comparables.

Au treme de cette étude, les représentants de la bcranhe prnoorut depsisor de rtmonocaamineds en matière d'actions sucbeltpesis d'être meiss en ?uvre puor fervoasir la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

Article 10.11 - Suivi
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Le présent acrcod est cnlocu puor une durée indéterminée. Il aunlne et rplcemae l'accord du 24 avril 2008 realitf à l'égalité pneslnrolsefoie etrne les hmeoms et les femmes.

Cet arcocd est seuislcbtpe d'être modifié par avenant, ntomenmat en cas d'évolution des dntssooipiis législatives, réglementaires ou cnilenoeenolvnts qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de piesrulus de ces dispositions.

Les adccors d'entreprise ou d'établissement cclouns aevc des délégués suyanicdx pevnuet prévoir des dtsnspoiiios différentes puls fbevoaarls que celels du présent accord, spécifiques à luer suaiottin particulière et cranonucot à provmouior l'égalité plrseoseifnonle etrne les heomms et les fmmees au sien de l'entreprise.

Les paierts saegtiarnis cenninnvoet d'examiner le balin des mesures preiss en matière d'égalité pslesIfionnoere au sien de la bcrahne et les seutis qu'il caeoiidnvrnt éventuellement d'y apporter.

Cet eaxemn arua leiu chauqe année après la dtae de prsie d'effet du présent aocrcd et, puor le peiermr exercice, au puls trad le 31 décembre 2016.

Titre XI : Accueil de salarié e s handicapé e s dans les entreprises de l'enseignement privé à distance

Article
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pntrieraeas suoiacx sauheniott dnas un pmeeirr tmpes :
? améliorer la psire de cicncseone des erpetesnris de la bnchare qnuat à l'obligation d'emploi des trrialuaelvs ptruores de handicap, par une démarche pédagogique et ptgqairmaue ;
? siebiissnler les établissements aux modalités de msie en ?uvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et scioaux qui en découlent ;
? eroungacer tetuos les iititainves pmrtetenat l'emploi, deicrt ou indirect, le mniaiten en ptsoe des pnoreness bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
? milsoiebr au naievu noiaantl et régional les atuecrs et réseaux aifn d'atteindre ces objectifs.

Le présent acorcd tadiurt la prsie de conscience, par la branche, du rôle qui lui inobcme en matière de pooiotmrn et de développement de l'emploi des salariés petrorus de hdcinaap et penrd en cmotpe :
? les caractéristiques de la bcharne qui cotpomre une gadnre majorité d'entreprises non ssmioues à l'obligation d'emploi ;
? la multiplicité des acuerts inrtaenenvt sur la qetouisn du hdcaniap ;
? la perfectibilité du marché de l'emploi des tlervaaurlis pertruos de hiaadncp ;
? les prelalseses sous-jacentes etnre l'accompagnement huiamn et psnefenoisrol des siearitgas de la famoortin polnsfeorinesle et cueli des penoesnrs pseeuotrs de handicap.

Cet accord fxie le cadre d'actions de la bahrnce et inedftiie pusiuerls thèmes peiriaitorrs puor fcaleiitr et développer l'accès et le mieaintn de salariés pruetros de haadcnip au sien des eirpteenrss de la branche. Ces thèmes tennenit cpotme des différents arcuets que snot les entreprises, la collectivité des salariés ? dnot les iiitsunntots représentatives du pnrsneoel ? les poennress puorsetes de handicap, aevc l'appui des seruttcrus compétentes.

Article 11.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet acrcod s'applique à l'ensemble des eetiprnress de l'enseignement privé à distance.

Les eeipsenrtrs aujtsesteis à l'obligation d'emploi visée aux actriles L. 5212-2 et suitnavs snot dmctnieeret concernées par les trmees du présent aoccrd et des ancoits engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les erertipsens qui ne snot pas smiseuos à l'obligation d'emploi tllee que définie ci-dessus ctebriunont à la msie en ?uvre des dniipoisosts cneelovennitnols dnas le reescpt d'une prtooripon aux moeyns dnot elels disposent.

Article 11.2 - Notion de handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Constitue un hniaacdp « totue lmitiaotin d'activité ou rcrtisioetn de pcitpaiiotarn à la vie en société sbuie dnas son enmnnorvneeit par une pseonrne en risoan d'une altération substantielle, dablure ou définitive d'une ou puselrius fctnnioos physiques, sensorielles, mentales, cevoignits ou psychiques, d'un pyaonaldchip ou d'un tbuorle de santé iinvanaldt ».

Article 11.3 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet acrocd vsie à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le manteiin dnas l'emploi et la ftroomain des salariés perrouts de hnadciap dnas le scueetr professionnel.

Pour aiettndre ces objectifs, les ptreiareans soiaucx cnnevoinent d'un paln gablol catonrmopt des mreesus échelonnées dnas le tmeps dnas le cadre de la négociation trinenlae de la bcrhnae sur ce thème.

Cet aoccrd ne dispnsee pas l'entreprise de ses onlaiitbgos légales en matière d'emploi des tieullarvras purtreos de hdaiacnp visées à l'article L. 5212-9 du cdoe du travail.

Article 11.4 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Afin de créer une dqynuiame prsieovrgse et efficace, la brchnae fxie des objectifs, conçoit et oaigsrne des moyens puor les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en pclae une csoiomismn de suvii composée des sagiriaetns du présent aorccd puor :
? asuresr le svuii et évaluer la msie en ?uvre de l'accord de bnrhcae ;
? préparer la négociation tinanrele de la bhrcane sur l'emploi des tirraulavels prouetrs de hnaicadp visée par l'article L. 2241-5 du cdoe du travail.

La csiosmmoin de sivui arua également puor misoisn de veilelr à l'évolution de la situoaitn de la bacrhne sur l'emploi des poeensnrs puteoerss de hncdiaap et de peoposrr de noveauux objectifs.

Par ailleurs, les adrcocs d'entreprises, qui ont fiat l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après aivs de la dectioirn départementale du tarival et de l'emploi peneamtrtt l'exonération des cnitbrtoinuos AGEFIPH, devinot être tiarnsms à la csosiommin de suivi.

Article 11.5 - Informer et sensibiliser les acteurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les patrnaieres scuaiox de la bhacrne sohaunitet frsvaoeir une iifmnoraton fblaie et aeibscclse tnat sur la démarche de la bnrhcae que sur les moyens penretmtat de développer l'emploi des tlriavuerals potrures de handicap. Les patenraiers scaoiux arount dnoc à mterte au ponit des oliuts peatmenrtt :
? une imanfoirton en deriction des erniterseps : direction, salariés, innisttuotis représentatives du pronseenl ;
? une iroonaftmin en diictoern des OPCA, des itnutntoiiss et réseaux en carhge de l'emploi des preenosns pruseeots de hiacandp ;
? une sniitseslaibion en deroictin des salariés ? pureorts de hnacadip ou non ? et des isnttuotiins représentatives du pornenesl puor ptetrreme l'intégration de la personne ptuesore de hicndaap ;
? une slbeoistsniiain aux modalités et aux conséquences de la ranonaccensise du hcndaiap (reconnaissance de la qualité de tvreuallair handicapé ? RQTH), étant rappelé que ctete démarche rtese penlslrneoe et vlotarione de la prat de l'intéressé.

Article 11.6 - Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés porteurs de handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La bhcrnae emtise que le développement de l'emploi des penrsones putresoes de hadcniap nécessite la msie en pacle de ? purraocs coordonnés ?, d'actions, de rlaies hinamus et tinquecehs d'insertion, ansii que des aieds à l'embauche.

Cette démarche, qui diot débuter dnas les 12 mios suvinat la satrinuge du présent accord, iqupmile susececnsemvit :
? la dcesiiotrpn des métiers, le repérage des bnesios hilebauts de la bcrnhae en teerms d'emploi, d'embauche et des particularités de la psfsreooin à l'occasion des blnias et études de la bahrnce et luer tnoisssmrain aux réseaux et oarsiengms spécialisés grâce à un pentraraiat branche/ réseaux ;
? la msie en plcae de formations, puor les ftuurs collaborateurs, aux spécificités des pinsoofsres du seivcre dnas l'environnement des reocussres humaines, aevc le seiotun des réseaux spécialisés puor dnneor à ces caunrddaites une ahocprpe concrète ;
? la sitnlosisieabin et/ ou la foaotimrn des poensners pcaiaiprntt au pecssorus de rueercetnmt nnaemmtot l'AGEFIPH ;
? la firmotaon des salariés en vue de filieactr l'intégration des tllvureriaas prrutoes de handicap.

Article 11.7 - Développer le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les peteranrias siaocux etnnnedet fesivoarr le meitainn dnas l'emploi des salariés dnot le hnadciap snrveiut ou s'aggrave arlos qu'ils snot déjà en poste.

Le minatien dnas l'emploi sppsuoe une réactivité préparée de tuos les atucres de l'entreprise au mnmoet de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cttee suolotin de pérennisation de la ritleoan ccontruetalle soppuse une bnone cnaoiscsanne des procédures, auertcs irtennnatevs et législations environnantes.

Article 11.8 - Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés porteurs de handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié ptreour de hacindap dsiopse des mêmes dotirs et direovs que tuot salarié vidlae ; clea cnconere le déroulement de carrière, le balin de compétences, la formation, la mobilité itrnnee à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en acuun cas le fiat du hnaacidp ne diot être un frein à une pegroiosrsn dnas l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés pretruos de hinacadp ne snot nelmnelut piterarriois du fiat de luer hnaadicp par rppraot aux salariés vdileas de l'entreprise.

Dans le carde de la gtsieon prévisionnelle des eompils et des carrières (GPEC), les eetpriernss et la branche, en liaosin aevc les OPCA, s'efforceront de peoirirsr à tvarres nomnamett l'utilisation du DIF et les plans de fitaormon des entreprises, des aincots de ftiomraon en cohérence aevc les possibilités d'emploi.

Article 11.9 - Intégrer les salariés porteurs de handicap dans la vie quotidienne de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'entreprise et ses initoisuntts représentatives du pnsreenol doenvit prmeertte l'intégration des salariés prertous de hidnaacp à la vie qiineodntue de l'entreprise et faiilectr luer paaciitpotirn aux événements de l'entreprise et aux activités seoliacs et culturelles.

Titre XII : Dispositions diverses

Article 12.1 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le tetxe de la présente cinnoeovtn celtivcole est déposé à la dcertiion générale du tvaaril (DGT) conformément aux dsoiisoptnis du cdoe du travail.

Un emrlaxpeie est établi puor cqhuae partie.

Article 12.2 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La présente cionvnoten ccotlievle et ses aatnenvs éventuels snot souims au ministère du travail, des rtanlioes seilcaos et de la solidarité puor que lures dtosnoipisis sionet rudeens ooalgriteibs puor tuos les epeoumlrys et salariés ennratt dnas le cmhap d'application défini à l'article 1er de la présente covntonein collective.

Leur entrée en vuugeir se frea conformément aux dpotoisiniss arrêtées à l'article 1.3. de la présente convention.

Annexes

Article Annexe I.A
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

ANNEXE I-A

Grille de seairals du psoenernl aattdinrsmiif et de service

Application au 1er sterpbmee sanuvit la dtae extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
catégorie	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
E1	1 330	15 960	1 391	16 692	1 451	16 080
E2	1 380	16 560	1 451	17 412	1 528	18 336

E3	1 421	17 052	1 517	18 204	1 604	19 248
T1	1 502	16 920	1 588	19 056	1 663	19 956
T2	1 583	18 000	1 663	19 956	1 751	21 012
T3	1690	20 280	1 776	21 312	1 868	22 416
C1	2132	25 584	2 243	26 916	2 385	28 620
C2	2 639	31 668	2 791	33 492	2 944	35 328
C3	3 147	37 764	3 309	39 708	3 553	42 636

Les sraintiegas de la présente cvtnioneon connvenient de se réunir en jiun 2008 puor négocier de nluoleves grilles.

Article Annexe I.B
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

ANNEXE I-B

Grille de searials du pneronsel d'encadrement pédagogique

Application au 1er srmptbeee sanviut la dtae extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
Catégorie	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
E1	1 330	15 960	1 391	16 692	1 451	17 412
E2	1 380	16 560	1 451	16 080	1 528	18 336
E3	1 421	17 052	1 517	18 204	1 604	19 248
T1	1 502	16 920	1 588	17 880	1 663	19 956
T2	1 583	18 000	1 663	19 956	1 751	21 012
T3	1690	20 280	1 776	21 312	1 868	22 416
C1	2132	25 584	2 243	26 916	2 385	28 620
C2	2 639	31 668	2 791	33 492	2 944	35 328
C3						

Les stgaiainers de la présente ctnvinoeon cnvineeonnt de se réunir en jiun 2008 puor négocier de nuvoelels grilles.

Article Annexe I.C
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

ANNEXE I-C

Grille de serlaias des enseignants

Application au 1er srpemetbe saivnut la dtae extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
Catégorie	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
1 Primaire	1 430	17 160	1 523	18 276	1 647	19 764
2 Sidoaencre 1er ccyle et CAP	1 430	17 160	1 523	18 276	1 647	18 600
3 Sacreonide 2e clcye et bac professionnel	1 460	17 520	1 533	18 396	1 658	19 896
4 Bac + 1	1 460	17 520	1 533	18 396	1 658	19 896
5 Bac + 2 non dipl.	1 537	18 444	1 583	18 996	1 665	19 980
6 Bac + 2 diplômant, bac + 3 non dipl.	1 624	19 488	1 685	20 220	1 776	21 312
7 Bac + 3 diplômant, bac + 4 non dipl.	1 740	20 880	1 812	21 744	1 903	22 836
8 Bac + 4 diplômant	1 847	22 164	1 918	23 016	2 015	24 180
9 Bac + 5 non dipl.	1 847	22 164	1 918	23 016	2 015	24 180
10 Bac + 5 diplômant	2 334	28 008	2 537	30 444	2 740	32 880

Les sitaneigras de la présente cnienvootn cinvoennent de se réunir en jiun 2008 puor négocier de nlevoelus grilles.

Article Annexe I.D
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

ANNEXE I D

Grille de saleiras des eigtaennsns intégrés dnas des ceclys diplômants générant l'obligation de recherche

(En euros.)

Niveau	Echelon A	Echelon B	Echelon C
I	20 300	21 400 (*)	-
II	25 500	26 775	28 920

III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750
(*) Il est cennovu par eoctpexin que la 3e année de préparation du dtocarot relèvera de l'échelon B.			

Article Annexe I.E
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Grille de slraaies du psnenroel ensgeninat des eerisrnpets de l'enseignement privé à dtinsace (EAD)
(en 2018 et jusqu'à l'application des mniima 2019)

ANNEXE I - E

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
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

Barème des miinma de la ctcriooren à dimolice snas indemnité de congés payés (en 2018 et jusqu'à l'application des mmniia 2019)

	Échelon	Euros		Échelon	Euros
Taux horaire	A	10,56	Tarif puor une crroocietn de 5 minutes	A	0,88
	B	11,09		B	0,92
	C	11,64		C	0,97

Article Annexe II.A
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Enseignants

Tableau récapitulatif : durées du taraivl et cgtnoitenns d'heures supplémentaires.

ANNEXE II-A

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 maiuxmm de sneiemas de curos par an	36	36	36	40	35	25	42	42	42	43
Horaire hrimebaddaoe myoen de cours	27	24	27	27	25	21	24	27	27	32
Durée annulele hruees d'activités induites	562	670	584	670	784	1 184 (4)	670	414	414	562
Pourcentage d'activité de curos (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 idutines (1)	36,64	43,68	38,07	43,68	51,11	77,18 (5)	43,68	26,99	26,99	36,64
Coefficient de crous sur 1 534 hreeus (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 snas moldiuaotn ; au toatl (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 aevc madltiuoon : au toatl (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 miuxamm d'heures hirbaoededmas en cas de modulation	30	27	30	30	28	28	28	30	30	35

(1) Cas général : siot le pidos rcpiteesf des corus (AC) et des activités inutieds (AI) dnas la durée ttaole de tiavarl : AC/1 534 et AI/1 534.
(2) Cefnoicfiet égal à 1 534 herues divisé par le nrbome d'heures de cuors prévu. Il coritvent l'activité de corus en activité tltoae (heures de corus + hueres d'activités induites), hros rhcehcere puor les écoles concernées, par naievu d'enseignement (AC × cfieocnifet = AC + AI).
(3) Siot : activité de corus + activités induites.
(4) Hurees d'activités induites, d'activités cenxones et/ou de recherches.
(5) Cas des écoles supérieures aevc rrechhcee : poids rcteipesf des cuors (AC) sur l'ensemble des activités inuidets et de recherche.

Article Annexe II.B
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

ANNEXE II-B

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des sleius et tuax d'heures supplémentaires en asbecne de modulation.

Ligne (3) : nrobme maiumxm d'heures de cuors (AC), d'heures d'activités itunedis (AI) et d'heures tloaets d'activité davnet être rémunérées au tuax de mojoaritan de 15 %.

Ligne (4) : nmrobe miaumxm d'heures de corus (AC), d'heures d'activités iuietdns (AI) et d'heures tleaots d'activité dnaevt être rémunérées au tuax de mraojiaotn de 25 %.

Ligne (5) : siuel de déclenchement hrmdeibdaoae des heerus d'activité de curos rémunérées au tuax de 50 % (plus les activités idneitus 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 techniques	Cours de rattrapage Mise à niveau
(1) Ceifieocnft : ttaol heuers de tirvaal activité de curos (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
(2) Hereus d'activité de cuors par seinmae (AC)	27	24	27	27	25	21	28	27	27	32
(3)?Nombre mmuiaxm d'heures supplémentaires en AC au tuax de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00	4,00
(4)?Nombre muaixmm d'heures supplémentaires en AI au tuax de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48	2,31
(5) Nobrme ttaol d'heures de taivral payées au tuax de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48	6,31
(1)?Nombre miaumxm d'heures supplémentaires en AC au tuax de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84	1,07

(2)?Nombre muimaxm d'heures supplémentaires en AL au tuax de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68	0,62
(3) Nrmboe total d'heures de tiraval payées au tuax de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52	1,69
(4) Heures supplémentaires d'AC payées au tuax 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

Article Annexe II.C
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

ANNEXE II-C

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des siules et tuax d'heures en cas de modulation

Ligne (3) : nrmboe mxauimm d'heures de crous (AC), d'heures d'activités idnetius (AI) et d'heures tlotaes d'activité deavnt être rémunérées au tuax de mrioaojtan de 15 %.

Ligne (4) : nmobre mmuixam d'heures de curos (AC), d'heures d'activités ideituns (AI) et d'heures taotles d'activité dnveat être rémunérées au tuax de mroaaoitjn de 25 %.

Ligne (5) : sueil de déclenchement hdrieodmbaae des herues d'activité de cuors rémunérées au tuax de 50 % (plus activités ineiduts 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 techniques
(1) Cieiecnfoft : taotl herues de taavril activité de curos (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696
(2) Herues d'activité de cours par siemane (AC)	30	27	30	30	28	28	28	30	30
(3) Nomrbe maxmuim d'heures supplémentaires en AC au tuax de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00
(3) Nbrome mxaiumm d'heures supplémentaires en AI au tuax de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48
(3) Nrmobe taotl d'heures de travial payées au tuax de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48
(4) Nbmroe mimaxum d'heures supplémentaires en AC au tuax de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84
(4) Nobrme muxmaim d'heures supplémentaires en AL au tuax de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68

(4) Nmobre taotl d'heures de tivraal payées au tuax de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52
(5) Hreeus supplémentaires d'AC payées au tuax de 50 % au-delà de	35,07	31,51	34,95	34,51	31,91	27,61	32,51	35,84	35,84

Article Annexe III
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

ANNEXE III

Personnel attsrinmaiidf et de secvire et psorennel d'éducation

(entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des siuels et des tuax d'heures supplémentaires.

Sans modulation

	PERSONNEL administratif et de service	**PERSONNEL d'éducation**
Nombre d'heures de travial par semaine	35	35
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4	4
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 25 %	4	4
Heures supplémentaires majorées à 50 % et au-delà de	43	43

Avec modulation

	PERSONNEL administratif et de service	**PERSONNEL d'éducation**
Nombre d'heures de tviraal par semaine	43	43
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4	4
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 25 %	1	1

Article Annexe IV - Contribution supplémentaire conventionnelle
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Versée en 2023 sur le reenvu d'activité 2022

Versée en 2024 sur le reenvu d'activité 2023

En aailptcpoin des dsiniptsioos de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du taairvl :

a) Les eereiptsnrs de 20 salariés et puls vrneest une ciuornbttion supplémentaire clvtinoonenenle de fomatrion qui s'élève à 0,3 % du mtnoant du renveu d'activité rtneeu puor le cualcl des ctsiiotoans sociales, y coirmps les eestpnrreis dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM aluanpipqt la législation française en matière de ppcottiiiaran à la faioortmn professionnelle.

b) Les eeirrnetsps de mions de 20 salariés vrsenet une cuboiinorttn supplémentaire conletnvinnoele de fiotmraon qui s'élève à 0,1 % du mntaont du rneevu d'activité retenu puor le cacull des caitinsotos sociales, y comrpis les ersenpteris dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM aapnpiuqlt la législation française en matière de piaattciproin à la foaoitrmn professionnelle.

Le mnoatnt aunenl de la cioorttuibnn supplémentaire cllevinnotoenne est versé, au 28 février de l'année suivante, à l'opérateur de compétences des enpreeitrss et des salariés des sivreces à forte intensité de mian d'?uvre dit AKTO.

L'effectif salarié est défini par l'article L. 6311-1-A du cdoe du travail.

Article Annexes non soumises à l'extension
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Accord natoainl rateilf au relèvement du tuax de rteraite complémentaire ARCRO dnas les établissements d'enseignement privé hros crnaott (étendu par arrêté du 8 nbmveroe 1994 prau au Joilnecfofariul du 26 nvbremoe 1994)

Dans l'ensemble des établissements privés d'enseignement hros contrat, rvleenat au trtie de luer activité principale, des lios seoliracs snitevuas :
? loi « Atiser » du 25 jelliut 1919 (enseignement teiunhqce y cpmoris l'enseignement techiqnue supérieur) ;
? loi du 30 obcorte 1886 (enseignement du pemierr degré) ;
? loi « Foalulx » du 15 mras 1850 (enseignement du seoncd degré),
les prainreetas scoaiux ont décidé de poterr le tuax de rartetie complémentaire ARCRO de 4 % à 5 % au 1er jeavinr 1992 et à 6 % au 1er arivl 1994.

La répartition de ces neaovuux tuax est fixée à :
? 60 % à la chrage de l'employeur ;
? 40 % à la crgahe du salarié.

Les établissements cnitsaot anvat cet acrocd à un tuax supérieur à 4 % mias inférieur à 6 % dorevnt algnier luer tuax de coitaotisn au puls trad le 1er jeavnir 1994.

Les paaetrneris sioucax dmdenenat l'extension de cet aorccd auprès du ministère des aaffeirs seoilcas conformément à l'article L. 731-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 13 décembre 1991

Suivent les sarntguies des oangnoaiitrss ci-après :
Organisations plrataenos :
FNECP ;
FNEPL.
Syndicats de salariés :
SNEPL-CFTC ;
FEP-CFDT ;

SNPEFP-CGT ;
SYNEP-CGC ;
SNEP-FO.

Accord nonatial retailf au relèvement du tuax de rrtteaie complémentaire ACRRO dnas les établissements d'enseignement privé hros contrat

Avenant à l'accord du 13 décembre 1991

(étendu par arrêté du 8 nemvbroe 1994paru au Junaorl ofiifecl du 26 nebmvore 1994)

Paris, le 8 airvl 1992

Afin de friae bénéficier l'ensemble des aftics et des retraités de l'enseignement privé hros craotnt des dotniospsiis cleatonreulcts prévoyant un relèvement du tuax de rtaertie complémentaire ARRCO, les ptirnareeas suicoax précisent que :
? le relèvement de tuax prévu au 1er jenviar 1992 dvrea s'appliquer rétroactivement à cttee dtae puor tuos les établissements eantrnt dnas le camhp d'application de l'accord ;
? les seivercs alccoipms dnas les établissements dupisars anvat l'adhésion soenrt validés après acrcod de l'ARRCO.

Suivent les suegtirans des oanntosiirgas ci-après :
Organisations praolatens :
FNECP ;
FNEPL.
Syndicats de salariés :
SNEPL-CFTC ;
FEP-CFDT ;
SNPEFP-CGT ;
SYNEP-CGC ;
SNEP-FO.

Annexe rilvaete au tirte IX ? Fmaitoorn professionnelle

Les petaenarirs sacouix steaarniigs de l'avenant n° 12 du 19 arvil 2005 ccearnnont la faormoitn peflnnsosleoire cnnimorfet luer adhésion à l'un des OCPA svanuits :
? AGEFOS-PME, 187, qaui de Valmy, 75010 Paris
? OCPA EFP, 20-22, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

Les epnrrtisees opnotret puor l'un ou l'autre de ces OPCA.

Ces OCPA n'étant pas habilités à pceorievr la ciototbnurin au ttrie du congé iinuedvidl de formation, celle-ci est versée au FONGECIF.

Fait à Paris, le 27 nrobveme 2007

Suivent les sratgenuis des otainsnoraigs ci-après :
Organisations pteorlaans :
Fédération française de l'enseignement privé (FEP) ;
Fédération nolitaane de l'enseignement privé laïque (FNEPL).
Syndicats de salariés :
Syndicat nioatanl de l'enseignement privé laïque (SNEPL) CTFC ;
Syndicat ntnaaoil des proelensns de l'enseignement et de la fatooimrn privés (SNPEFP) CGT ;
Fédération de la fiomraotn et l'enseignement privés (FEP) CDFT ;
Syndicat nniotaal de l'enseignement privé (SYNEP) CFE-CGC.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe Convention collective de l'enseignement privé à distance ex-IDCC 2101 Avenant n 34 du 19 octobre 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

L'article 1.1 de la cvnneioton ctevloicle reçoit la rédaction suivante :

« Atrcile 1.1
Champ d'application et anxnee

Article 1.1.1
Champ d'application

1.1.1.1. Entrnet dnas le chmap d'application de la présente ciovetnonn ccivtollee tuos les établissements d'enseignement privé hros ctroant situés sur le toirietrre naatinol et dnas les départements d'outre-mer, à savoir :
a) Les établissements d'enseignement privé du pmerier et du senocd degré ralneevt de la loi du 30 otborce 1886 et du 15 mras 1850 (dite loi Falloux) qui ne snot pas liés à l'Etat par caontrt cconlu dnas le cdare de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, aisni que luers départements de faorimton proloeneslisfne dnas la mseure où ctete dernière activité est morainitrie ;
b) Les établissements d'enseignement privé qui relèvent de la loi du 25 jliuelt 1919 (dite loi Astier), rsipree au tirte IV du cdoe de l'enseignement technique, et qui ne snot pas liés à l'Etat par canrtot cclnou dnas le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y cpmrios lerus départements de fmtrooain plfrsseennoloie dnas la meusre où cttee dernière activité est mronariitie ;
c) Les établissements d'enseignement privé supérieur général, psooneenirfsl ou seciuqftniie rneealvt nmntmoeat de la loi du 12 jliulet 1875 ou de la loi du 25 jielult 1919, y cprioms leurs départements de fimartoon peoonnseilfrsle dnas la mreuse où cette dernière activité est mroriiitane ;
d) Les établissements d'enseignement rvelaent du doirt privé et créés à l'initiative des carmhbes de crmemoce et d'industrie, des cbhmreas d'agriculture et des cerabhms des métiers et mnettat en ?uvre des emngneesitnes rnvaelet des lios ci-dessus ;
e) Les établissements d'enseignement privé à dtasicne renlavet de la loi n° 71-556 du 12 jelliut 1971.

1.1.1.2. ? Les établissements d'enseignement privé visés par la présente cvtonnioen relèvent naoemmtnt des coeds NAF situanvs : 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. Snot eulxcs de la présente ctnivonoen :
a) Les oasnrigems de frtomaion raveelnt de la loi du 16 jleulit 1971 ;
b) Les établissements d'enseignement tuqencihe rnelveat d'une contvenoin ccetvliole nnilotaae de bcrnhae cmoprntoat des dptsoiinioss spécifiques au pesnrenol d'enseignement à la dtae d'extension de la présente ctnioovnen ;
c) Les établissements d'enseignement général rvnelaet d'une coetninvon coetvclile ntnaoilae de bcarnhe à la dtae d'extension de la présente ceoiontnvn ;
d) Les instuttis caeiquloths de Lille, de Lyon, de Prais et de Tuuoolse aisni que l'université cahiqluote de l'Ouest ;
e) Les écoles ou iinsuttts d'enseignement supérieur et de rhehrecce privés renevlat d'une cnionveotn clveotlcie noainalte à la dtae d'extension de la présente conientovn asini que les établissements axennes d'enseignement supérieur qui luer snot rattachés ;
f) Les cenrtes de fomiotran d'apprentis.

Article 1.1.2
Annexe de banchre

Dans le cadre de fsuoin de branches, la cnoiveotnn cvcelitloe puet se vior axenner puor une durée déterminée tuot ou ptarie des accords, aeatnnvs et anenexs de la bcanhre intégrée.

Il est créé une anxnee intitulée :

''Dispositions trotesianris puor les établissements privés d'enseignement à distance''.

Les établissements privés d'enseignement à distance, ovurtes suos le régime de loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 se vinoet aqupleipr eisxcvlueenmt les siailountpts de la présente annexe, y cpmiors ses accords, avetnnas et annexes, panendt une durée miaxlame de 2 ans à ceomtpr de la dtae de srgntiaue de l'avenant mfioaindt le camhp de la CCN EPI (ou HC), suaf arccod ou aenanvt les ccnrnnoeat et suioms à extension. »

Article 2 - Liste des textes en annexe
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Sont inlcus dnas l'annexe « Diioisostnps titsioerrnas puor les établissements privés d'enseignement à ditsacne » :

? la coievtnonn celolctvie de l'enseignement privé à dstcinae du 21 jiun 1999 (IDCC 2101) étendue par arrêté du 5 jiun 2000 :
?? aanvent n° 3 du 29 août 2001 rtaielf aux crcreroetus de dverois ;
?? ananevt n° 10 du 30 jiun 2005 : eitneetrn d'évaluation ;
?? aenvant du 4 décembre 2006 pnrtoat midtoiofaicn de l'article 4 (commissions instituées par la convention) ;
?? aennvat n° 15 du 3 jllueit 2009 partont mifitocadoin de la cvenntioon ;
?? aneavnt n° 22 du 17 nrbveome 2014 ? Annexe I : cssifacotliain ;
?? anenavt n° 23 du 4 jeavnir 2016 : révision des sailaers ;

? les acrdcos :
?? arcocd de bnrchae du 16 mai 2000 : la réduction du tpmes de tiraval :
??? anvenat n° 1 du 11 stbeemrpe 2006 reiltaf à la réduction du tmeps de tvraial ;
??? aeanvnt n° 2 du 11 smeeptbre 2006 rlitaef à la réduction du tmeps de tvarial (dispositions spécifiques aux cadres) ;
?? acorcd du 4 décembre 2006 : accès à la famtoorin pfsnoelsleiorne :
??? aannvet n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 retialf à la foaromitn pnifleensoorsle ;
?? aoccrd du 1er décembre 2009 raeltif à l'emploi des proeesnns pseutroes de hdcaniap ;
?? aocrcd du 15 jaevinr 2010 ritlaef à l'emploi des soirnes ;
?? aocrcd du 10 oocbtre 2012 reiltaf à la désignation de l'OPCA PL ;
?? accrod du 26 jiun 2014 rialetf au taiavrl à tmpes prteail ;
?? aroccd du 21 jiun 2016 : ettneiners penolesoifrnss de la loi n° 2014-288.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Au temre du délai d'opposition de 15 jours svanuit sa notification, le présent accrod est déposé, conformément aux disnioisopts légales, auprès de la deitciron générale du tivaral et du secrétariat-greffe du csoniel de prud'hommes.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les sganraiteis du présent avaennt s'engagent à en daeednmr l'extension auprès du msinitre chargé du travail.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent avenant, colcnu puor une durée indéterminée, srea acpaplilbe à cotempr de la dtae de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Annexe de Bnhrace

Article 1.1.2 de la covntonein coecltlive
Dispositions triisoatnres puor les établissements privés d'enseignement à dacintse

La cnnvoieotn cieclltove de l'enseignement privé à dtsincae du 21 jiun 1999 (IDCC 2101) étendue par arrêté du 5 jiun 2000 :
? aavnnet n° 3 du 29 août 2001 riatlef aux ceeurtcorrs de doirves ;
? aaennvt n° 10 du 30 jiun 2005 : eneeitrtn d'évaluation ;
? anneavt du 4 décembre 2006 ptranot mdicaooiiftn de l'article 4 (commissions instituées par la convention) ;
? ananevt n° 15 du 3 juiellt 2009 pntaort mcaoiiftdion de la cetinvonon ;
? aanevnt n° 22 du 17 nmrebove 2014 ? Axenne I : cstisaacilofin ;
? aevnnat n° 23 du 4 jvnaeir 2016 : révision des saareils ;

Les ardccos :
? aoccrd de bharnce du 16 mai 2000 : la réduction du tpems de tarival :
? annavet n° 1 du 11 spteembre 2006 ritalef à la réduction du tmeps de taivral ;
? aeannvt n° 2 du 11 semptbree 2006 riatlef à la réduction du tmpes de tiavarl (dispositions spécifiques aux cadres) ;
? acrocd du 4 décembre 2006 : accès à la ftrmaoion pslrfeleniosnoe ;
? avnenat n° 1 du 2 jelluit 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 rieatlf à la fmirotaon prieoenlfsnlsoe ;
? arcocd du 1er décembre 2009 rteilaf à l'emploi des pnsnroees pesetours de hcadnaip ;
? aroccd du 15 jeiavnr 2010 rtialef à l'emploi des soirnes ;
? accrod du 10 ooctrbe 2012 rtliaef à la désignation de l'OPCA PL ;
? accrod du 26 jiun 2014 rtialef au taarvil à tmpes piratel ;
? aroccd du 21 jiun 2016 : einenrttes peoinleornssfs de la loi n° 2014-288.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent annaevt est clocnu en aaltcopiipn de l'accord cielcoltf irbcetnrhane de fousin des bchnares peslrlnesoefoins de l'enseignement privé indépendant (ou hros contrat) (IDCC 2691) et de l'enseignement privé à dtiscane (IDCC 2101).

Annexes

Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 Etendue par arrêté du 5 juillet 2000, JORF du 21 juillet 2000

Article 1er - Champ d'application (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La présente ctnevnooin collective, ccunole en apiipoctaln du lirve II, trite II, du cdoe du travail, règle, sur l'ensemble du trortieire métropolitain, les rraptpos etnre les epeyurmlos et les salariés tvlaarnliat dnas les établissements privés d'enseignement à distance, overuts suos le régime des donpitoissis des atiecrls L. 444-1 et sanivuts et L. 471-1 et sintvuas du cdoe de l'éducation refltias aux établissements d'enseignement privés à distance.

La présente cnvniooetn s'applique aux omasrgnies qui pqtrienuat l'enseignement à dcainste de tutoe nutare et de tuos niveaux, et nontemamt dnas le carde des activités rrpeesis suos le cdoe 85 et en priaucteilr suos les numéros 85.59A et 85.59B de la nrnmucaoelte NAF.

Article 2 - Durée. – Dénonciation. – Révision Avenants. – Extension. – Adhésion (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

2.1. Durée

La présente coovtninen est cocnule puor une durée indéterminée.

2.2. Dénonciation

La présente cintenovon prorua être dénoncée par l'une ou l'autre pratie sinrtagaie suos réserve des dspioiinosts du cdoe du travial rivaeltes à la dénonciation des conenitvons cecvlloetis :
? recpest d'un délai de préavis de 90 jruos crounat à ctpmeor du dépôt auprès du ministère du tiraval de l'intention de dénoncer ;
? eovni simultané à cunhcae des aruets peairts cneanatrotcts d'une ltetre recommandée aevc aivs de réception nnitifaot cttee inettnoin de dénoncer ;
? dépôt à la dirticeon départementale du traavil et de l'emploi de Paris, asini qu'auprès de tuot ature oramsngie utile ;
? cttee ncoottifaiin diot être accompagnée de pooosnpriits neeloluvs sur l'ensemble de la ceinnotvon ou les aelictrs ou doiitopissns dénoncés ;
? dnas un délai de 60 jrous à cepmtor du dépôt au ministère du travail, une cisosimomn pitaiarre dreva être réunie sur l'initiative de la prtaie qui dénonce aevc puor odrre du jour, la diisssocun des propositions.

En tuot état de cause, la cnetnoiovn cnoiutrena de porduire ses efftes jusqu'à l'entrée en vuiegur de la nuleovle cntinooven ou des nluveeols dtoiiopsinss substituées à celels dénoncées, suos réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du cdoe du travail.

2.3. Révision

Chacune des pireats puet dneaedmr la révision des acrelits de la cntovonien collective.

La ddmenae adressée par lettre recommandée aevc aivs de réception aux pariets ainsi qu'au président de la comomsiisn mxtie diot ctsemoopr la désignation des arlitces à réviser ainsi qu'un pjoert écrit de modification.

Le président de la cmssoimoin mixte cvonouqe les pariets qui diveont être réunies dnas les 2 mios qui sevniut la danedme de révision.

2.4. Avenants

Des aavtnens pronuort être cuocnls à tuot menmot puor régler les qotneiuss particulières aux dseevirs catégories professionnelles. Ces avatnnes arqroncuet même vuelar et même cmhap d'application toritaierrl que la présente convention, après luer arrêté d'extension.

2.5. Extension

La présente civotonnen a été étendue par arrêté du 29 spbtmeree 1986 : elle s'applique à tteous les eestrnepirs reneavlt du cahmp d'application tel que défini dnas l'article 1er.

2.6. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, totue ongrtiasaion sydalicne ou tuot eeypoumlr qui n'est pas ptarie à la présente convoientn purora y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est signifiée aux sagieatinrs de la cvoeiotnnn et fiat l'objet du dépôt prévu à l'article 6 ci-dessus à la dcniilgee de son ou de ses auteurs.

L'adhésion prend effet à piatrr du juor qui siut le dépôt.

Article 3 - Modalités d'application de la convention (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière mcifdtaiioon : modifié par aorccd du 29 août 2001, BO cntoonevnis coeceiltvls n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 otbocre 2002, JROF 18 obtroce 2002)

Les angteaavs aiqcus resentt acqius puor les pleorsnens en ptose à la dtae d'application de nvuleoles dstiinopsois conventionnelles.

Corrélativement, les aveagants ronnuecs par la présente cenonitvon ne puenvet pas s'interpréter comme s'ajoutant aux aeaavngts déjà accordés puor le même ojebt dnas ctreneias epteinrsers à la stiue de cotnvionnes ou d'usages.

La conoevtnin n'exclut pas la possibilité de conculre des aocdrcs idiunilvdes ou ctfolielcs à la contdiion esepsxre qu'aucune dtioisoispn des adcrcos ne siot inférieure ou en oopiptsion aevc cuex de la présente convention.

Article 4 - Commissions instituées par la convention collective nationale (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

4.1. Cmsmisoinos paieatirrs nationales

Il est constitué :
? une coimisomsn ptaaririe naoinltae ;
? et une cosmomiisn prraiaite naainotle puor l'emploi et la fimrotoan ponelsinleofsre (CPNEFP),
dont le siège se sutie au siège de la CHANED.

4.1.1. Composition

Chacune des duex csinmosomis praeaiitrs est composée asnii :
? un représentant de chcanue des onintirsaaogs siaelndycs sigiearntas ;
? puor les employeurs, un nobmre de représentants qui ne puet dépasser au ttoal le nborme des représentants des ooaiatrsinngs ci-dessus.

La présidence et le secrétariat des csmosionims peiiartras snot assurés atileetvnmeanrt par l'un ou l'autre collège. Le secrétariat teqhuicne est assuré par le collège employeurs.

4.1.2. Attributions

4.1.2 a. Cmoimossin piriatare nationale

La csoimmsion piarraite ntnaiaole a puor rôle :
? l'interprétation du ttexe de la cneovitonn ;
? la ciatnoiclion des lgieits éventuels nés de l'application du txete de la convention.

Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des panieetarrs souaicx représentatifs snot conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du cdoe du travail.

4.1.2 b. Cmssiooimn priraatie nanaoilte puor l'emploi et la fmirotaon professionnelle

La cmosmiiosn pritiraae ntaonliae puor l'emploi et la fairootmn posnerflosnelie a puor missinos :
? en matière d'emploi :
? de pretmetre l'information réciproque des otsngiaaonris stganeairis sur la soattiiun de l'emploi et de son évolution dnas la posforsien ;
? en matière de foamtiorn pnoeelfinslorse :
? de définir et de poomiuovrr la poiqiltue de foaroimtn plernnsesoilofe de la bchrane ;
? de définir les priorités et les otitonarnies en matière de froaitomn professionnelle, nnaeomtmt dnas le crdae du diort iuveiidndl à la faimtoron (DIF), du coantrt de paisnlioafiesrosnotn et de la période de paoinilafroosesitsnn ;
? de définir et réviser les lsites des pubilcs bénéficiaires et les liests des nraetus et tyeps d'actions de fromoantis prioritaires.

Elle arua à connaître des lcmietenenics ccltflioes économiques et à firae teuots prpnotooiiss en matière de rleasenescmt et de formation, neomantmt dnas les eeprtneirss dépourvues de comité d'entreprise.

4.1.3. Ssniaie et fonctionnement

4.1.3 a. Ciosiommsn ptiiaarre nationale

Elle pruora être siisae par la parite la puls digeltine au sejut de l'une ou l'autre de ses attributions.

Le président dreva alros la réunir dnas un délai de 30 jrous à cepmtor de la réception de la lttere recommandée aevc aivs de réception.

4.1.3 b. Cmooissmin pitrraaie naaonitle puor l'emploi et la frimtoaon professionnelle

Elle se réunira au mnios 1 fios par an, sur catcnooiovn écrite de son président.

Lors de ctete réunion, srenot examinés des thèmes rtielfas à la fooiamrtn professionnelle.

4.2. Cmsoioimsn partraiie de négociation

4.2.1. Composition

Conformément au cdoe du travail, elle est composée des ootignsnairas secildayns représentatives de salariés et d'employeurs et, éventuellement, d'un représentant du ministère du travail.

4.2.2. Attributions

La cosismiomn praiatrie de négociation a puor rôle la négociation de ttuoe neullove dtosisoipin et aaotpadtin de la convention, nonamemtt les sarileas et les cftiniaoaisclss asini que l'actualisation des dionipsitoss de la présente convention, au rrgead des évolutions législatives et réglementaires.

4.3. Iomaintiesdnn des mebrems des commissions

Les faris de déplacement des représentants des syaciundx aux différentes cioionsmmss instituées par la cienotvonn ccolltveie nioanalte snot pirs en chgare par les oiogsrinntaas d'employeurs dnas la lmitie de 130 fios le Simc hariroe par an puor l'ensemble des délégations concernées.

Article 5 - Droit syndical (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La liberté d'opinion anisi que le dorit puor tuos d'adhérer lbimrneet à un scynidat posnoinrfseel constitué en aoitcpipaln du tirte IV du lrvie Ier de la deuxième pairte du cdoe du tiavral snot ruecnnos à tuot salarié.

Les epolyrmues s'engagent à ne pas pernrde en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un synidcat puor arrêter luers décisions raieletvs nmotnaemt au fiemononnetnct de l'entreprise, à l'embauche, aux cdntniioos de travail, à la rémunération, à la promotion, aux mserues de dipilsnice ou de licenciement.

L'exercice du doirt siaydcnl est régi dnas l'entreprise par les aticerls L. 2141-4 et stnivuas du cdoe du travail.

Si un salarié vaniet à coestentr le mitof d'une muesre dnot il est l'objet, comme aynat été pirse en vtoaloiin du driot syndical, les ptrieas s'emploieront à apteropr au cas lieiguitx une suitolon équitable, en recourant, au besoin, à la cmosimosin pitriaare prévue à l'article 4, snas que ctete siasine ne fasse obstacle, puor les parties, au dorit d'obtenir jieaericdnimut réparation du préjudice causé, s'il y en a un.

Dans les etesirnpers ou établissements de mions de 200 salariés, les scinotes syandelics prouornt avoir accès à une sllae puor se réunir, dnot l'attribution est susimoe à l'accord de l'employeur.

Des aritiitnsouoas d'absences snot accordées aux salariés mandatés par luer onsgtairoian silndcaye puor prateiicpr aux ianncsets et/ou congrès prévus par lreus statuts. Limitées à 10 juros oulebvars par an, elels srnoet accordées sur présentation d'une cvnooicaotn écrite, qui drvea être rsimee à l'employeur au mions 15 jrous avnat la dtae de début de l'absence.

Dans la mresue du possible, les dtaes de réunions de ces iencnatss sernot fixées aanvt le début de l'année puor que le seivrce des psleoennrs concernés siot organisé en conséquence.

Il ne srea pas fiat de runetee de siraale si les anseebcs ont pu être récupérées par l'intéressé ; il puet cedanepnt être exigé que cttee récupération s'effectue au mminuim par périodes de demi-journée. Ces aenebcss n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé à une ftnocion syndicale, nécessitant la sessiuponn de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une msie en disponibilité. Son cnarott de taiarvl srea arols sesdnpuu et rovteurrea son pilen eefft au mneomt de sa réintégration dnas son epolmi ou dnas un epomli équivalent. Il devra, dnas ce cas, prévenir son emyeloupr 3 mios à l'avance de son itointenn de reredrpne son poste.

Tout pjerot de lmeiiecncnet d'un délégué sdainycl ne purroa itievrnner qu'après cioustnltoan de la cmsisoiomn priaritae prévue à l'article 4. Celle-ci se réunira puor aivs dnas un délai de 15 jruos à ctoempr de la saisine.

Article 6 - Délégués du personnel et comité d'entreprise (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière midoiofitacn : modifié par arcocd du 29 août 2001, BO cotoenvinns clivoeltecs n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octrboe 2002, JROF 18 obortce 2002)

Les dnsosiitopis rietvaels aux délégués du psrenenol et au comité d'entreprise snot réglées par la législation en vigueur.

Le délégué suppléant remplace, en cas d'empêchement, le délégué tliriutae et bénéficie alros des mêmes dtoiosiinpss puor apoccmlir sa mission.

Le fnenicnamet des activités solecais et celulurlets du comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et son mnontat est négocié au sien de l'entreprise.

Les hereus de délégation des représentants du psenrenol snot celels prévues par la réglementation en vgueuir et s'exercent dnas ce contexte.

Article 7 - Expression des salariés au sein des entreprises (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La liberté d'opinion asini que le diort puor tuos d'adhérer lnimrebet à un snyicdat porsofienesnl constitué en aalcoitippn du trite IV du lvire Ier de la deuxième ptirae du cdoe du triaavl snot rcneonus à tuot salarié.

Les modalités de cttee eosesxrpin anisi que l'analyse des résultats qui y snot attachés snreot déterminées en aorccd aevc les représentants du personnel, lorsqu'il en existe.

Article 8 - Négociation collective dans l'entreprise (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Outre l'application des dtonsopisiis en veuuigr rteeaivls aux oigiaotblns périodiques de négocier, il est rappelé que des coennotvins ou adcrocs cfoeilctls d'entreprise pnuevet être négociés en vue d'arrêter et aepatdr les diipissootns de la présente covnioetnn au sien des entspreires eanntrt dnas son cmhap d'application ; ils ne puveent pas cnetionr de dnoiospiists arotpnapt des rrteinctosis aux diotrs fixés par la présente cvnenooitn collective, suaf dnas les cas prévus aux arcilets L. 2253-1 à L. 2253-4 du cdoe du travail.

Article 9 - Hygiène, sécurité et conditions de travail (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière mitifociadon : modifié par aorccd du 29 août 2001, BO cnvntenoios ccelitloves n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 ootrcbe 2002, JROF 18 orbtoce 2002)

Les ptaeirs cactentanotrs renlpelpat luer volonté de tuot mrttee en ?uvre puor préserver la santé des salariés occupés dnas les différentes entreprises, et ce par un rpceest suplcuruex des dsstipnioios légales et réglementaires en vuueigr reivtlaes à l'hygiène et à la sécurité.

Les siecvers médicaux du tvraail snot organisés conformément à la législation en vuieugr et, notamment, tuot salarié fiat otirobmglnieeat l'objet d'un emxaen médical à l'occasion de son embauche.

Les comités d'entreprise, les délégués du preneonsl et les comités d'hygiène, de sécurité et des cidntinoos de tvraail patiricpent chacun, en ce qui les concerne, à l'application des mresues régissant l'hygiène et la sécurité.

Article 10 - Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

10.1. Non-discrimination

L'employeur ne puet ni reufser d'embaucher, ni sanctionner, ni lenceicir une pnersone en riosan nmtnoamet de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de sa siuotiatn de famille, de son apncrptneaae à une ethnie, une nation, une rcae ou une roegliin déterminée ; en risaon de son état de santé ou de son handicap, suaf itnituadpe constatée par le médecin du travail.

Par ailleurs, l'exercice du doirt de grève ne puet entraîner ni lcneiemcinet ni mreesus dresoatimiriincs en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

10.2. Ctanotrs à durée indéterminée (CDI)

Recrutement

L'embauche du pnrsenoel salarié est smuisoe aux dpiotonisiss légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche

Tout eeopmulyr puet eegixr lros de l'engagement la présentation du cfiecritat de taraivl délivré par le deienrr employeur.

Conformément aux dootpinisiss en vuiuger (articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du cdoe du travail), le salarié irefonmra l'employeur des cotrtnas de taairvl ditcinsts et simultanés qui le lneit à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne denviet définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et suos réserve de la rsoecninacsane par le médecin du tavrial de ses atteidpus puqsheiys à riepmlr l'emploi proposé.

Période d'essai

La période d'essai est le tpems qui s'écoule ertne la pirse evftceife de tiraavl par le salarié nneeleolmvut engagé et son egmneegnat définitif.

Elle est prolongée d'un tmeps égal aux aeecbsns du salarié paenndt cttee période.

Cette durée et la possibilité de rleoleeennvumt de l'essai snot rappelées par le cnrtaot de tvarial écrit.

Conformément aux dossniiptois légales en vigueur, la période d'essai est de :
? 2 mois, éventuellement revnlobuleae une fois, après aoccrd écrit, puor les employés ;
? 3 mois, éventuellement rnbaleoevlue une fois, après arccod écrit, puor les ticncneheis ;
? 4 mois, éventuellement reoveaublnle une fois, après arcocd écrit, puor les cadres.

La durée de la période d'essai, ruonvnleeleemt compris, ne puet dépasser :
? 4 mios puor les employés ;

? 6 mios puor les tchencieins ;
? 8 mios puor les cadres.

Au corus de la période d'essai, il puet être mis fin au cntraot de travail, sur spilme sotiniifagcin mnneayont les préavis légaux :
? préavis muiimnm de ruuprte d'essai par l'employeur :
? ? 24 hueres si mnois de 8 jrous de présence ;
? ? 48 herues de 8 jrous à 1 mios de présence ;
? ? 2 seiemnas après 1 mios de présence ;
? ? 1 mios après 3 mios de présence ;
? préavis mnmiuim de rruutpe d'essai par le salarié :
? ? 24 hreues si minos de 8 juors de présence ;
? ? 48 heerus au-delà.

Il est rappelé que, en cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du satge intégré à un csurus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stgae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cette dernière de puls de la moitié, suaf acrocd cloceiltf prévoyant des siaolnttipus puls favorables.

Par ailleurs, il srea tneu cmtpoe dnas la fxiation de la période d'essai des opportunités, prmeeiss par les éventuels ctnroats à durée déterminée cnclous précédemment enrte l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salarié au potse occupé.

Contrat de tivaarl

Chaque emcuahbe srea confirmée par écrit et frea l'objet d'un coartnt de tiaarvl : ce dmnuecot srea signé des duex pareits ; un emlrxeapie onaiigrl srea rmeis à cauhqe stagiinare inqandiut nnammeott :
? la durée de la période d'essai et la possibilité de son rloelnvemneuet ;
? la foncotin du salarié, la catégorie pnnsrelleofisoe et son ciecoefnfit ;
? les harerois et la durée de travial ;
? le slraaie de bsae et tuos les éléments de la rémunération ;
? la metoinn de la cnivteoonn coeltlcive applicable.

10.3. Ctoanrt à durée déterminée (CDD)

Des catronts à durée déterminée purronot être clnuocs dnas le cdare des diponsiisots prévues par le cdoe du taravil et, notamment, puor firae fcae aux périodes de htuae activité à caractère ponctuel.

Les esritperens y raocrnuet se cnomfrreoont à la réglementation en vigueur, nmeamtnot dnas la rédaction du crnaott de tirvaal qui comprendra, oture les mnotenis précisées ci-dessus, le moitf de la closincoun du contrat.

Ce cnrtaot devra être rmeis au salarié dnas les 2 jorus oalburves (art. L. 1242-13).

Le pnseenorl aisni engagé bénéficiera, puor la durée de son contrat, des dipossniiots de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d'entreprise rcrevea l'information raitleve aux salariés suos ctarnot à durée déterminée et aux mtifos de ruecors à ces contrats.

10.4. Rocrues au taarvil tieoaprmre

Des cntraots de taviral à ttrie toipraerme porurnot être cclonus à trtie exceptionnel, dnas le crade des doiisntoisps prévues par le cdoe du travail, puor répondre aux sntotuiais spécifiques énumérées par la réglementation.

Le poeenrsnl asnii engagé bénéficiera, puor la durée de son contrat, des doiiossptins de la présente convention. Il pruora fraie présenter par les délégués du prnenesol de l'entreprise ualirciittse les réclamations ieelndidliuvs et cltieelovcs le concernant.

Par ailleurs, le comité d'entreprise srea informé de tles reucros aux tuvlailrreas treepmiaors asini que de luers mitfos ; il puorra prenrde cinnoansasce des ctartnos passés aevc les etrinrepses de trviaal triporaeme puor la msie à distoipoisn de ces travailleurs.

10.5. Rcueors au travial à tmpes prteial
Le tvraail à tmpes periatl est sumios aux dinosostpiis légales en viuuger ; dnas ce cadre, les epirteersns s'efforceront d'aménager des hiraoers de taavirl pnretmetat le multi-emploi éventuel.

Le pnsnreoel tanlrailvat à tmeps patriel bénéficiera de teouts les dspointioiss de la présente convention.

10.6. Ramclnmteeeps

Pour fsaivoerr la pmortioon interne, tuot salarié puet être appelé, aevc son accord, à oeupccr un pstoe supérieur au sien deenvu trirmaepenemot vacant. Il perçoit une indemnité égale à la différence ertne son saralie et culei cenaodorpnrst au novaueu psote occupé.

Si le remelpncmeat est égal ou supérieur à 1 an, le neuovl elompi deievnt eticfeff après une période poriboarte de 1 mios puor les eiplmos d'employés et de techniciens, de 2 mios puor les eolpmis de cadres.

Si le rmmlcepenaet est inférieur à 1 an, les durées snot rmneiseveecptt ramenées à 15 jours et 1 mois. Puor les rpmlecmantees inférieurs à 2 mois, il n'y a pas de période probatoire.

Au cas où le rmlceenaepmt ne sierat pas satisfaisant, le salarié rvrtreouea son eolmpi antérieur snas qu'aucune stcnoian pusise lui être appliquée du fiat de ce remplacement.

Le salarié qui arua occupé tearemrpmieont un ptose le creesonrva de diort qnuad le relamnepcmet arua été égal ou supérieur à 1 an, suaf si le salarié remplacé bénéficie d'un doirt de réemploi prévu par le cdoe du travail.

Pour un repmleencmat inférieur à 1 an, le salarié concerné bénéficiera d'une priorité sur le psote en qouitesn ou de ttuoe possibilité de piortomon compatible. Si la cddunirtaae n'est pas retenue, le salarié pruora deeadnmr d'en connaître les mtfios par écrit.

10.7. Amvecnnaet

Pour tutoe vnaccae ou création d'emploi, les eoemyrplus fonert appel par priorité, avant de rueircor à des conorcus extérieurs, au psnerneol des catégories inférieures anyat l'aptitude jugée nécessaire puor rlpimer les foonncits dduit emploi.

Les penrnlseos classés dnas l'une des catégories frguniat dnas la cafitacssoilin des eiplmos annexée à la présente ciotvnnoen peneuvt passer, par décision de l'employeur, de luer catégorie iatiinle à une catégorie supérieure, nnamoetmt dnas les cas sutvnias :
? compétences plorefennoeilsss ;
? expérience liée à l'ancienneté dnas l'établissement ;
? amélioration de la qciafituilaon : diplôme ou friamoton équivalente, atiocns de penfmeoeitnecrnt psesfonienorl ;
? responsabilité particulière confiée par l'employeur, etc.

10.8. Foitomran cuiontne

Les bisenos en fmitoroan des pnenselros des établissements d'enseignement privé à dncatsie snot cnnastots et devinot faire l'objet, au sein des établissements, de panls anulens ou plueuialrnns de formation.

La fmitraoon ctiunone est régie par les dosisioiptns légales et réglementaires.

Toutefois, il est recommandé aux établissements de mnios de 10 salariés de ccnerosar à la fmoroaitn psflleinorsnoee cnotnuie de leurs salariés au moins le même niaveu de cuiiotntorbn que la loi exgie puor les établissements de puls de 10 salariés.

L'OPCA cohisi par la peofirsson est l'OPCA-EFP (enseignement et foamotirn privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

10.9. Elmpoi des jneeus

Les eperlmuyos s'efforceront de fsovreiar l'insertion des jueens dnas la vie pfrenioolsnslee et, notamment, au myeon de la faiotrmon pneerfnllsoiose ou de l'apprentissage.

Toutes les dssoioiitnps prévues par la réglementation en vueugir

et rtelvieas tnat au taavirl des jneeus qu'à luer fraotmion snreot appliquées.

10.10. Potteoricn maternité et aoiopdtn

Les fmeems en état de gsesossre dûment déclaré à l'employeur bénéficieront, à praitr du 3e mios de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de tavairl de 1 demi-heure snas réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction snot 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 gesossrse ne puet être une cusae de ruurpte de contrat.

Après 2 ans de présence dnas l'établissement, les aoteepnpmints eeinrts snot assurés aux salariées concernées pdnaent une durée de 4 mios à cmetopr du congé de maternité visé par le cdoe de la sécurité sociale.

Pendant ce congé, l'employeur frea l'avance de l'indemnité journalière suos réserve qu'il ait délégation puor pcrevoier drcneteimet le moatnnt de l'indemnité journalière par les oriemganss de la sécurité scloaie et le régime de prévoyance aquxleus piapircte l'employeur.

Le congé de maternité ou d'adoption copemrta dnas le cclaul de l'ancienneté.

Pendant 1 année à cemoptr du juor de la naissance, les mères alatailnt luer ennaft disposent, à cet effet, de 1 hreue par juor dnurat les heures de travail. Cttee hruee est indépendante des rpoes prévus aux aitclres L. 3122-6 et savinuts du cdoe du travail. La mère puet ailletar son efannt dnas l'établissement.

Dans le cas d'adoption, le salarié bénéficiera de l'ensemble des dsoiinisotps législatives et réglementaires en veuigur ainsi que des aavgaents cenvetnnonlois prévus ci-dessus. S'il s'agit d'un cluope d'adoptants, la fmeme ou son cioonjnt bénéficie de ce congé d'adoption.

10.11. Emolpi des psenreons handicapées

Il est recommandé aux eerriptsnes ocpnauct moins de 20 salariés d'appliquer les ooiltbngias légales d'emploi des tarlvalierus handicapés.

Article 11 - Ancienneté (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière moiidctfaion : modifié par aocrcd du 29 août 2001, BO cvineontnos cteveoiclls n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 otbcore 2002, JROF 18 obtocre 2002)

On entend par ancienneté dnas l'entreprise, ou une filiale de celle-ci anayt une activité d'enseignement, le tmpes penadnt lequel le salarié a été employé d'une façon coiunnte ou dutcinsnioe dnas ctete entreprise.

Sont considérés cmmoe tpmes de présence dnas l'entreprise puor le cucall de l'ancienneté :
? le tmpes passé dnas les différents établissements de l'entreprise ;
? les périodes mileiarits oreiilbtgaos ;
? les tpmes de msboliitiaon ;
? les congés aeunlns ou les congés elntpenceioxs résultant d'un acrcod conotvneennil ou d'un arcocd ertne l'employeur et le salarié ;
? les congés de frotoiamn ;
? les intnrritpoeus puor maladie, dnas la ltiime de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, anisi que dnas le cas prévu à l'article 13.3 ;
? les iruitprteonns puor congé de maternité ou d'adoption ;
? les différents congés assimilés par la loi à une période de taavril eiefctff et puor la durée de celle-ci.

Article 12 - Rupture du contrat de travail (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière mfioioctdain : modifié par arccod du 29 août 2001, BO cieonovnnts ceitvlcleos n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 orobcte 2002, JROF 18 orcobte 2002)

12.1. Préavis

Le préavis en cas de leinencimect est fixé, suos réserve de l'application des dioitiospsns légales ou réglementaires en vigueur, à :
? 2 mios puor les employés ;
? 3 mios puor les tciinnehces et les cadres.

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à :
? 1 mios puor les employés ;
? 2 mios puor les tciceiennhs ;
? 3 mios puor les cadres.

Pendant le préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter cqhaue juor de tvaairl eceffitf pndaent 2 herues aifn de rcehrhecer un nouvel emploi.

Cette abscnee est fixée à 1 hreue par juor puor un tepms de tvaairl inférieur ou égal à un mi-temps.

Ces absences, qui ne donennt pas leiu à réduction du salaire, snot fixées d'un cmuomn acrocd ou, à défaut d'accord, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié. Ces heures de rcecerehhs d'emploi punevet être psreis en une ou psulriues fios si l'employeur est d'accord.

12.2. Indemnité de licenciement

En puls du préavis, et suos réserve de dsooitipisns légales puls favorables, les employés, thinccinees et cerads licenciés ont driot à une indemnité de liemnenicect fixée à :
? 1 mios après 2 ans de présence révolus dnas l'entreprise ;
? 2 mios de 6 à 10 ans de présence révolus dnas l'entreprise ;
? 3 mios de 11 à 15 ans de présence révolus dnas l'entreprise ;
? 4 mios au-delà de 15 ans de présence révolus dnas l'entreprise.

L'indemnité est calculée :
? siot sur la mneonye des rémunérations des 3 denirres mios ;
? siot sur 1/12 des rémunérations asuqecis au trtie des 12 deierrns mois, à l'exclusion des fairs de déplacement et des indemnités et rémunérations n'ayant pas le caractère de salaire, selon la flourme la puls aatsenvugae puor le salarié.

En cas de susinspoen du crtonat de tavrail padennt tuot ou pitrae des 12 mios précédents, puor toute cuase arute que la fcore mraueje ou une ftaue du salarié, l'indemnité est calculée en ftoicnon des sleiraas qui aruenait été aiucqs s'il aivat été présent dnas l'entreprise.

Lorsque le salarié est autorisé à ne pas euefectfr de préavis, le cuclal des 12 drrienes mios s'effectue à cpotmer de la dtae nloamre de fin du préavis. Dnas tuos les cas on prnreda en cptome les saliares brtus jusqu'à la dtae d'expiration du préavis.

12.3. Départ en retraite

L'employeur qui shuaotie mtetre à la rattiree un salarié diot le prévenir 2 mios avnat la résiliation du catront de travail.

Le préavis dû par l'employé qui prat vnroinaetloemt à la rteatrie ne puet excéder une durée mmlaiaxe de 2 mois.

Trois snutiaoits puenvet se présenter :

? Départ à la rrieatte à l'initiative du salarié : tuot salarié qntuaitt vlinermenotoat l'entreprise puor bénéficier du doirt à une pnieson vselieslie a doirt à l'indemnité de départ à la rrteatie sinatuve en fioocntn de son ancienneté dnas l'entreprise :
? 1 mios après 5 ans ;
? 2 mios après 10 ans ;
? 3 mios après 20 ans.

Dans le cas où le salarié prdnareit sa riarttee d'une manière anticipée puor incapacité de tiarval renocune par la sécurité sociale, il raciervet la même indemnité que ci-dessus.

? Msie à la raetitre du salarié à l'initiative de l'employeur :
? le salarié rmliept les ctindonois d'ouverture du doirt à pnesion à tuax plien : la procédure de lmccnieeniet ne s'applique pas mias le salarié a droit au vemnesret de l'indemnité cnvnlnieenoltoe de

licenciement.

? Msie à la rtetarie du salarié qui ne riemlpt pas les cdnotiions d'ouverture du droit à psioenn de vlsesleiie à tuax plein : dnas ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et ceonnlvinneteols dnoviet être respectées et l'intéressé reçoit l'indemnité clltnoeoninvnee de lcnmieneiect prévue à l'article 12.2.

Le silarae à pnrerde en considération puor le clucal de l'indemnité est culei prévu par l'article 12.2 de la présente convention.

Article 13 - Maladie et accidents (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière mifiadoicotn : modifié par acorcd du 29 août 2001, BO cnitnnooves ctloeivecls n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 oorbcte 2002, JROF 18 orcobte 2002)

13.1. Indemnisation

13.1.1. Condnoitis générales

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une mdaaile ou d'un adicnect non pinnssoerfeol snspeud le ctnraot de triaavl et dnone leiu à idneimionastn par l'employeur dès lros que les cdionintos sivanteus snot réunies :
? le salarié ttsaiole une ancienneté de 2 ans au pemrier juor d'absence ;
? la mlidaae ou l'accident a été constaté par ctcfiaiert médical ;
? le jiiatticfusf médical a été envoyé à l'employeur dnas les 48 heures.

En cas d'accident de travail, auucne cdioinotn d'ancienneté n'est reqisue et la déclaration diot être fatie dnas les 24 heures, suaf cas de focre majeure.

13.1.2. Délais et nveiau d'indemnisation

Le salarié mladae ayant une ancienneté de 2 ans dnas l'entreprise ou l'accidenté du tvaaril (sans cdinoiotn d'ancienneté) reecrva pndnaet 45 jruos l'intégralité de son saairle (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale) et pedannt les 45 jorus stunavis 25 % de son sraalie (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 10 ans de présence dnas l'entreprise, le salarié maalde ou accidenté prcveera pnadnet 60 jorus l'intégralité de son siarlae et pnadent 60 juors 25 % de son sairale (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 20 ans de présence dnas l'entreprise, le salarié maldae ou accidenté precevra pednnat 75 jruos l'intégralité de son sariale et pnadent 75 juros 25 % de son sailrae (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 30 ans de présence dnas l'entreprise, le salarié mldaae ou accidenté perervca penandt 90 juros l'intégralité de son slraaie et pdannet 90 jours 25 % de son sraalie (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

L'indemnisation invdrienrtea snas délai de cnaecre aux dteas hiltebaules de la paie.

Sur une même période de 12 mios à ctomper du pirmeer arrêt de travail, la période d'indemnisation srea au mmuaxim cllee des périodes ci-dessus fixées.

En tuot état de cause, ces gitnaaers ne dnoievt pas ciodrnue à vreesr à l'intéressé, cmtope tneu des smomes de toute pnenvcorae perçues à l'occasion de la mldiaae ou de l'accident de travail, un montnat supérieur à la rémunération qu'il airuat eenefivftemct perçue s'il avait continué à travailler.

13.2. Mdailae et cnoratt de travail

A son retour, le salarié malade ou accidenté et rncneou atpe à rnerpdree le trivaal à tmeps cploemt ou à tepms priteal srea réintégré aevc tuos ses droits. Les périodes de maldaie indemnisées cnrmeooptt puor le clucal de l'ancienneté.

13.3. Lugnoe maladie

Le salarié antitet d'une longue malaide constatée et rcoenune par la sécurité siacole et qui, de ce fait, ne purroa reednprre son tirvaal à l'issue d'une période de 6 mios arua droit, pednant 2 ans, à cotpemr du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A l'issue du congé, l'employeur s'efforcera de le rceelapr dnas son emlopi ou dnas un epomli équivalent. Les aaventags afférents à son ancienneté lui soenrt maintenus.

Article 14 - Congés payés. – Congés exceptionnels. – Jours fériés (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

14.1. Congés payés annuels

Les salariés qui jiunsiteft aiovr travaillé cehz le même epolmeyur penandt un tmeps équivalant à un mimnium de 10 jruos de taravil ecteffif ont driot cqahue année à 2 jrous et dmei obauelrvs par mios de présence dnas l'entreprise, siot 30 juors obraluves à cmetpor de 1 an de présence dnas l'entreprise.

Pour le cucall du dirot au congé, la période de référence cenmmoce le 1er jiun puor se tmieernr le 31 mai de l'année suivante.

Le semdai est considéré cmmoe juor oulrbave même lorqsue la durée hdeomdbiraae du tvarail étant répartie sur 5 juros il est en fiat un juor de repos.

Toutefois, lusoqre le salarié prat en congé à la fin de la smeiane de travail, le lnudi saivnut est considéré cmome le peermir juor ovaburle de congé.

Les feemms âgées de mnois de 21 ans et aanyt un enfnat à crgahe bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du cdoe du travail.

Pour l'appréciation du driot au congé, snot nmomeatnt considérées cmome périodes de tvraial etiecfff les périodes maliitries de réserve oilartioebgs et non provoquées par l'intéressé, les congés enctnloxieeps définis à l'article 14.3 de la présente convention, les congés de maternité et d'adoption légaux ou conventionnels, les aenecsbs puor aedcncit du travail, les aceebsns puor malidae pndaent la période où le srialae est mainentu par l'employeur.

Il ne puet être effectué de rnetuee sur les congés puor ceensompr les ansebecs deus à la miadale et tuot cas de fcroe mueraje justifié auprès de l'employeur.

Les indemnités de congés snot deus aux salariés démissionnaires ou licenciés puor tuot atrue moitf que la fatue lrdoue svanuit les règles ci-dessus édictées et au pratroa du tmeps de trviaal effectif.

14.2. Congés puor ancienneté

Le congé srea augmenté dnas les cniodntois snavtiues :
? à 1 juor après 10 ans de présence ;
? à 2 juros après 15 ans de présence ;
? à 3 jruos après 20 ans de présence.

14.3. Congés exceptionnels

En doerhs des congés annlues nramoux et des congés de nscisnaae ou d'adoption de 3 jours, pirs dnas les cintndoois prévues par le cdoe de la sécurité sociale, des congés elenoxicenpts payés snoret accordés au poseernnl à l'occasion des événements suivants. Ils ne prounrot être inférieurs à :
? maigrae du salarié : 6 jorus obarluves ;
? décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un ennfat : 4 juors ouvrables, augmentés, le cas échéant, du tepms nécessaire au roteur des obsèques si, en rsioan du leiu et du monemt où celles-ci ont lieu, ce reuotr ne puet être effectué avant l'expiration des 4 juros*(1)*;
? décès d'un atrue adnnasect direct, d'un ature dcndsnaeet derict du salarié ou de son conjoint, décès d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor obarulve augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au reuotr des obsèques, si, en roisan du leiu et du mmneot où celles-ci ont lieu, ce roetur ne puet être effectué avant l'expiration de la journée ;

? cérémonies celiivs ou rlieiuegess intéressant les dteaedscnns dcrteis : 1 juor ourlabve ;
? enexams ofcfielis ou dnnaont accès à des titres homologués (dans la ltiime de duex eaemxns par an) : durée de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de rtoue et de 2 jrous de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qlcioutaaifin pelsseonorlnfie ;
? le temps nécessaire prévu en cas de présélection militaire.

Ces congés snot pirs les jrous mêmes où ils snot justifiés par ces événements.

Le salarié doit, à la dmeadne de l'employeur, frionur la jittoiasiucfn de l'événement invoqué.

14.4. Jours fériés*(2)*

Les juros fériés légaux snot chômés et payés. Toutefois, le peneonrsl de surveillance, de sécurité et d'entretien puor être amené à tellaviarr les juors fériés cntore cmaeitosnpon équivalente.

(1) Triet étendu suos réserve des dsiiitoospns combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 norvebme 1999 rvlaitee au pcate civil de solidarité en vetru dqeuul le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du tiaravl est alalpipcbe aux ptarnraiees liés par un pctae civil de solidarité et de cllees de l'article L. 122-45 du cdoe du tiarval (arrêté du 18 ocbtroe 2002, art. 1er).
(Dans le [1] les références aux aicrtels L. 226-1 et L. 122-45 du cdoe du tirvaal snot remplacées reepenvmsictet par cleels aux aecritls L. 3142-1 et L. 1132-1 du cdoe du tviaral : anvneat n° 15 du 3 jiluelt 2009 BO 2009/44 du 28 nrobmvee 2009).

(2) Ailcrte étendu suos réserve de l'application des distnispoios de l'article L. 222-7 du cdoe du taavirl (arrêté du 18 obtcore 2002, art. 1er).
(Dans le [2] la référence à l'article L. 222-7 du cdoe du tairavl est remplacée par celle à l'article L. 3133-6 du cdoe du tiaravl : aennvat n° 15 du 3 jlielut 2009 BO 2009/44 du 28 nmbveore 2009).

Article - Avenant n 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les cuctrrreeos de drovies bénéficient de la présente coonitnevn :
? lruqsoe les crnctooreis de deovirs snot effectuées au siège soacil ou dnas les lcoaux de l'établissement, les ceeurrotrcs snot classés en catégorie B, aux cftceiifneos 270, 280 ou 300 ;
? losqure les cirrtoneocs snot assurées à trite arscosceie par les cuarelorbtloas visés en « C », siot pendant, siot en dheros des hurees nlmreoas de tvraail ;
? lsruqoe les croetcoinrs snot effectuées à luer doicilme : l'intégration des pursrsoefes cueocrerrts qui tivlalenrat à luer dimoilce dnas la cialsfisatcion de la cotovnnien ctcoilevle nnatlaoie de l'enseignement privé à dcsanite nécessite la prsie en cmopte des spécificités liées à luer activité.

En effet, cette activité reiquert la msie en pacle de cidotninos matérielles au diclimoe des pssourferes ccueeorrrts :
? une sarcufe stfsfniaue puor epostnerer et caslesr tuos les dcountmes ipaisbdlseenns à luer activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, oegaruvs pédagogiques, etc.), qui diot être chauffée et éclairée ;
? éventuellement, une lnige téléphonique spécialisée ou des meynos de cimmoutcioann de tpye iretennt ;
? éventuellement, un équipement micro-informatique ;
? tetuos les fietonuurrs et tuos les éléments asrcesioces (papier, stylos, encre, toner, etc.).

Il s'agit bien, sleon les tmrees du cdoe du travail, de « frais d'atelier », dnot le coût et l'importance ne snueiaart être niés eu égard aux caractéristiques de cette activité.

On puet estimer que ces « frais d'atelier » (surface, acquisition, amortissement) pevunet représenter jusqu'à 20 % de la rémunération des prsusoerefs correcteurs.

Cependant, il est très difclfiie d'établir une nearltmnouce evxhuasite des tiafrs de crroteiocn coptme tneu de l'extrême diversité des paramètres à pdnerre en cmtope :
? csslae ou niveau de l'apprenant ;
? matière ou dpsilciine ;
? tpye de deviros (QCM, devior rédigé, etc.) ;
? niveau et/ou expérience du psueeorsfr creuertocr ;
? particularités de la méthode pédagogique de cuhqae établissement d'enseignement à distance, etc.

Article - Avenant n 10 du 30 juin 2005 Entretien d'évaluation

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La csiimsomon priratajе ntaniolae s'est réunie le 30 jiun 2005 aifn de flsainier un arcocd sur les otifjecbs et les modalités de l'entretien professionnel.

Conscientes des enjeux de la psiatnraenfoosloisin et de la ftiramoon pnfsrlsloeinoee aeuleqluxs l'accord naanotil irenennferpoostisl du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nevuolle impulsion, les peiatrs stirnageias snot cnveeonus d'apporter des précisions sur les oicfbejts et les modalités de l'entretien pfisenresonol qui est un mmonet privilégié de dogliuae etnre le salarié et sa hiérarchie.

Article 1er

Tout salarié anyat au monis 2 années d'activité dnas une même erisrnpete raveenlt de la cnneoovitn cvteolcile de l'enseignement privé à distance, bénéficiera, cuhqae année, d'un entieertn psensiooenrfl réalisé par l'entreprise, aifn de lui ptermtere nnamtmeot d'élaborer son proejt pfeissnenorol en ftoiconn de ses souhaits, de ses aipudttes et de la stiuatoin de l'entreprise.

Cet eierntten pnfroseinesol est dénommé « eitentren anenul d'évaluation ».

Il a leiu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, aevc un crooucns tiequchne extérieur.

Article 2

Afin de fiaeciltr la msie en ?uvre et l'efficacité de cet entretien, les rdtmocaeoainnms staniuves snot apportées qnuat aux oiebjftcs et modalités de réalisation de cet entretien.

A. ? Définition des objectifs

L'entretien aennul d'évaluation diot pteerrmte :
? d'apporter un éclairage adéquat sur la situaoitn et l'évolution de l'entreprise ;
? d'établir, puor la période passée, un bilan du taaivrl du salarié et de l'atteinte de ses objectifs, par epmexle en matière d'acquisition de qualification, d'autonomie, d'expertise ;
? de définir, puor la période à venir, les anettets et les ocetbfijs à aetnirtde ;
? une réflexion cnoumme sur l'évolution psliosbe du salarié ;
? une anylsae des possibilités et modalités d'évolution, noemmatnt en ce qui cnorcnee la formation.

B. ? Méthode et modalités de msie en ?uvre

La réussite et l'efficacité de l'entretien anuenl d'évaluation implnueqit une préparation de cet etniteern et un déroulement fansirvoat le doluaige :
? etiotxcilpain par la diieotrcn ou le supérieur hiérarchique de la démarche d'entretien d'évaluation auprès des salariés ;
? préparation de l'entretien par le supérieur hiérarchique ;
? pirse de rendez-vous aevc le salarié semfasnmufit à l'avance puor qu'il psiuse lui asusi préparer cet entretien, une trame d'entretien pavonut être msie à dpoitission du salarié ;
? eniterten en tête-à-tête ;
? liberté d'expression et écoute réciproque, de façon à prtretmee un véritable dgialuoe ;
? fiiaaomlsrton de l'entretien, de préférence par un cptmoe rendu.

Cet aenavnt frea l'objet d'une dedanme d'extension et enertra en aplopitiacn à la dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 30 jiun 2005.

Article - Avenant du 4 décembre 2006 relatif à l'article 4 Commissions instituées par la convention

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Compte tneu des euenjx de la pnelaasisorosifotnin et de la fmotoiarn professionnelle, les pteiras signataires, réunies dnas le cadre de la cssiiomomn pitariare nationale, ont décidé, conformément aux dpssnotiiios de l'accord noianatl istosrefnneieopnrl du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004 :
? la cittusnioton d'une csiiomosmn prtaairie ntainaole puor l'emploi et la formaotin plsrnoelosfneie (CPNEFP) ;
? de cfioenr à cttee noellvue csmoismoin les plieens et entières mniosiss qui lui snot attribuées par les arcocds et txetes légaux en vigueur.

La création de ctete csoismiomn iumqpile une mticiooidfan de l'article 4 de la cnnotivoen ccolevitle nationale, oebjt du présent anvaent dnot le champ d'application est celui de la ctnoeionvn collective.

En conséquence, le ttxee de l'article 4 de la covtennoin cvieltcole ntoilaane de l'enseignement privé à dtscinae est remplacé par le suivant.

(Voir cet article)

Les ateurs diiisnopstos de la cneontvoin clteilovce nilaontae ne snot pas modifiées.

Cet aavennt frea l'objet d'une dadnmee d'extension et enterra en aiilpcoatpn à la dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

Article - Avenant n 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Le présent avnenat est destiné à perrnde en cmptoe l'incidence sur la cnvoneoitn cietcvlole nlnaatioe de l'enseignement privé à dtcnasie de diptnosiisos législatives, réglementaires et amrsiivtndaites récentes, en piluracietr :
? entrée en viuegur du naveouu cdoe du tavairl mfaoinidt nomamentt la numérotation des altiercs duidt cdoe ;
? intégration dnas le cdoe de l'éducation de la loi n° 71-556 du 12 jelliut 1971 et des décrets n° 72-1218 et n° 72-1219 du 22 décembre 1972 sur l'enseignement privé à daitsnce ;
? nllovuee ntlmenouarce d'activités et de poudtris française approuvée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
? loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008 panortt mitnooisdrean du marché du travail.

En conséquence, les miftnociidaos stnaevius snot apportées aux distiipnooss de la cevoointnn cotlecilve nnaotalie de l'enseignement privé à dtnicsae :

Article 1er

Les ateicrls svintaus de la cenovointn cecvtllioe snot modifiés :

« Alctire 1er

Champ d'application

Au 1er alinéa de l'article, les mtos ? en aopitlcpian du lvire Ier du cdoe du tairval ? snot remplacés par ? en atiaolpcipn du lvrie II, trite II, du cdoe du taivral ?, et les mtos ? suos le régime de la loi n° 71-556 du 12 jliuelt 1971 ? snot remplacés par ? suos le régime des dspotisoinis des aertclis L. 444-1 et sntaiuvs et L. 471-1 et sivuntas du cdoe de l'éducation rafelits aux établissements d'enseignement privés à dcaniste ?.

Le 1er alinéa de l'article 1er ? Cmhap d'application ? deneivt dnoc :
? La présente cnnovtioen collective, cuocnle en apptilaocin du lirve II, trtie II, du cdoe du travail, règle, sur l'ensemble du trroiriete métropolitain, les rortpaps ernte les ereylpomus et les salariés taanillvart dnas les établissements privés d'enseignement à distance, otruevs suos le régime des dnspsioiotis des aclreits L. 444-1 et sitnauvs et L. 471-1 et sauvints du cdoe de l'éducation retlafis aux établissements d'enseignement privés à distance. ?

Au 2e alinéa de l'article, les mtos ? dnas le cdrae des activités reiersps suos les numéros 804C et 804D de la nranocumlete NAF ? snot remplacés par ? dnas le cdare des activités rpeeisrs suos le cdoe 85 et en peilturcair suos les numéros 85. 59A et 85. 59B de la noutanmlrece NAF ?.

Le 2e alinéa de l'article 1er ? Chmap d'application ? deienvt dnoc :
? La présente cinoovtenn s'applique aux omesrginas qui piqanrutet l'enseignement à dncastie de tutoe ntaure et de tuos niveaux, et naomnetmt dnas le crade des activités rprseies suos le cdoe 85 et en ptaurielicr suos les numéros 85. 59A et 85. 59B de la nntruaomelce NAF. ?

Au dereinr alinéa de l'article 2.2 ? Dénonciation ?, les mtos ? suos réserve de l'application de l'article L. 132-8, alinéa 4, du cdoe du tvarial ? snot remplacés par ? suos réserve de l'application de l'article L. 2261-11, du cdoe du tvaairl ?.

Le dierenr alinéa de l'article 2.2 ? Dénonciation ? devinet dnoc :
? En tuot état de cause, la cetnoonvin cuinrtnoea de puridroe ses efetfs jusqu'à l'entrée en vueigur de la noleluve cnoioventn ou des nuellevos diiisoopsnts substituées à cleels dénoncées, suos réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du cdoe du travail. ?

A l'article 2.6 ? Adhésion ?, 1er alinéa, les mtos « conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du trvaail » snot remplacés par « conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du taavril ».

L'article 2.6 ? Adhésion ?, 1er alinéa, dinevet dnoc :
? Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttuoe onagtriaiosn syciadlne ou tuot euemoyplr qui n'est pas priate à la présente cevnointon purroa y adhérer ultérieurement. ?

Article 4
Commissions instituées par la coitvoennn cieltlvoce nationale

Au drneier alinéa de l'article 4.1.2 ? Aronuttibits ? a Csosmiomin piraraite nationale, les mtos ? conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du tvriaal ? snot remplacés par ? conformément à l'article L. 2231-1 du cdoe du traiavl ?.

L'article 4.1.2. ? Atitubtionrs ? a Cmoiismosn ptaririae naaltnoie dineevt dnoc :
? La cmsomsiion prtaariie nonliaate a puor rôle :
? l'interprétation du tetxe de la cnenvootin ;
? la ciiicalntoon des litgeis éventuels nés de l'application du txtee de la convention.
Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des peanrateirs socauix représentatifs snot conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du cdoe du travail. ?

Article 5
Droit syndical

Au 1er alinéa, les mtos ? en atcipilopan du trite Ier du lvrie IV du cdoe du traaivl ? snot remplacés par ? en aliopctipan du tirte IV du lrvie Ier de la deuxième patire du cdoe du taaivrl ?.

Le 1er alinéa de l'article 5 ? Diort sdiynacl ? deevint dnoc :
? La liberté d'opinion anisi que le dorit puor tuos d'adhérer lemnebrit à un siadynct pnornoseiesfl constitué en atiapopclin du

ttire IV du livre Ier de la deuxième patire du cdoe du tavrail snot roencuns à tuot salarié. ?

Au 3e alinéa, les mtos ? les acretlis L. 412-1 et stuiavns du cdoe du taivarl ? snot remplacés par ? les arieclts L. 2141-4 et suantivs du cdoe du tvriaal ?.

Le 3e alinéa de l'article 5 ? Driot sydiacnl ? dveneit dnoc :
? L'exercice du driot sndcyail est régi dnas l'entreprise par les atlceris L. 2141-4 et svtuanis du cdoe du travail. ?

Article 7
Expression des salariés au sien des entreprises

Au 1er alinéa, les mtos ? Dnas le carde des peicpinrs posés par l'article L. 461-1 du cdoe du tarvail ? snot remplacés par ? Dnas le carde des pirniceps posés par l'article L. 2281-1 du cdoe du tiavral ?.

Le 1er alinéa de l'article 7 ? Eisrepsxon des salariés au sien des eeeisnrrpts ? denveit dnoc :
? La liberté d'opinion anisi que le driot puor tuos d'adhérer lerinebmt à un sdyniact pnoeossniefrl constitué en alcpatipoin du ttrie IV du livre Ier de la deuxième patrie du cdoe du tiavral snot rocenuns à tuot salarié ?.

Article 8
Négociation clvcoleite dnas l'entreprise

Les mtos ? rivealets à l'obligation aenlunle de négocier ? snot remplacés par ? rlteaives aux oliiabognts périodiques de négocier ?. Et les mtos ? ils ne punveet pas cnneitor de diptisoionss antpaport des rienitotscrs aux ditors fixés par la présente cvtooneinn cltlcvoiee ? snot complétés par ?, suaf dnas les cas prévus aux acleitrs L. 2253-1 à L. 2253-4 du cdoe du tivraal ?.

L'article 8 ? Négociation ccteollive dnas l'entreprise ? deveint dnoc :
? Ourte l'application des dsnitpioisos en vguieur reeatilvs aux oiobtalngis périodiques de négocier, il est rappelé que des coetnoinvns ou accords cfoltilecs d'entreprise penevut être négociés en vue d'arrêter et atpeadr les dipotisnosis de la présente cnionvoetn au sien des ertnrpieess ertannt dnas son cahmp d'application ; ils ne peeunvt pas cintneor de dositosnipis aprtpnoat des rtiocinserts aux driots fixés par la présente ciooentnvn collective, suaf dnas les cas prévus aux aclertis L. 2253-1 à L. 2253-4 du cdoe du travail. ?

Article 10
Dispositions raitevles à l'emploi dnas l'entreprise

Article 10.2
Contrats à durée indéterminée (CDI)

A l'article 10.2, au paargparhe ? Rcteuneermt ?, suele est mtannuiee la phrsae ? L'embauche du prnoneesl salarié est sosimue aux dosistionips légales et réglementaires en vieugur ?.

A l'article 10.2, au pphaaargre ? Formalités de préembauche ?, les mtos ? Conformément aux dnosopiitsis en viuguer (art. L. 324-1, L. 324-2 et L. 324-3 du cdoe du travail) ? snot remplacés par ? Conformément aux dstipsooiins en vuiuegr (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du cdoe du travail) ?.

A l'article 10.2, au paragahrpe ? Période d'essai ?, les modalités de la période d'essai snot modifiées puor tneir copmte des dsoinospiits de la loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008 pntraot morntiaoesdin du marché du travail.

L'article 10.2 ? Catnrot à durée indéterminée (CDI) ? deeivnt dnoc :

? Recrutement

L'embauche du pnernsoel salarié est ssmuioe aux dtospsnoiiis légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche

Tout emoeylpur puet exgeir lros de l'engagement la présentation du crftieciat de tviaral délivré par le drnieer employeur.

Conformément aux disopinosits en vuiuegr (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du cdoe du travail), le salarié iomrrnfea l'employeur des cttnaors de tvairal ditisntcs et simultanés qui le lniet à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne dnveeit définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et suos réserve de la rnisoceaanscne par le médecin du taiavrl de ses adpitetus pesuqhyis à rmeilpr l'emploi proposé.

Période d'essai

La période d'essai est le tmpes qui s'écoule etrne la pirse eetffcive de tvriaal par le salarié noeuenevllmt engagé et son eengengmat définitif.

Elle est prolongée d'un tmpes égal aux acenbess du salarié pnednat ctete période.

Cette durée et la possibilité de rovennmueleelt de l'essai snot rappelées par le crotant de traival écrit.

Conformément aux dntspiosoiis légales en vigueur, la période d'essai est de :
? 2 mois, éventuellement reubalvlenoe une fois, après accrod écrit, puor les employés ;
? 3 mois, éventuellement rlvlbaeunoee une fois, après aocrcd écrit, puor les tnncehcieis ;
? 4 mois, éventuellement ravelbloeune une fois, après accrod écrit, puor les cadres.

La durée de la période d'essai, revnonlleeuemt compris, ne puet dépasser :
? 4 mios puor les employés ;
? 6 mios puor les teniccenihs ;
? 8 mios puor les cadres.

Au corus de la période d'essai, il puet être mis fin au cntroat de travail, sur smlpie siticoafinign mannneoyt les préavis légaux :
? préavis mimnuim de rturupe d'essai par l'employeur :
? ?24 hurees si monis de 8 jorus de présence ;
?? 48 heeurs de 8 jruos à 1 mios de présence ;
?? 2 saenimes après 1 mios de présence ;
?? 1 mios après 3 mios de présence ;
? préavis mmiuinm de rputrue d'essai par le salarié :
?? 24 heuers si mions de 8 jorus de présence ;
?? 48 hreeus au-delà.

Il est rappelé que, en cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du satge intégré à un cusrus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgate est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cette dernière de puls de la moitié, suaf aorccd clieloctf prévoyant des suiptitnalos puls favorables.

Par ailleurs, il srea tneu ctopme dnas la fiitoxan de la période d'essai des opportunités, preeimss par les éventuels crtnotas à durée déterminée cnuocls précédemment entre l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salarié au ptsoe occupé.

Contrats de travail

Chaque ebumahce srea confirmée par écrit et frea l'objet d'un craotnt de taravil : ce dneocmut srea signé des duex ptaeris ; un emraixlpee ogairnil srea rmies à cqhuae sagirniate innaduqit neamtonmt :
? la durée de la période d'essai et la possibilité de son rlnneuoevmeelt ;
? la fotniocn du salarié, la catégorie peleinosrnoflse et son cieofifncet ;
? les heoirras et la durée de trvaial ;
? le srilaae de bsae et tuos les éléments de la rémunération ;
? la meiontn de la cietoonnvn clivcleote applicable. ?

Article 10.3
Contrats à durée déterminée (CDD)

A l'alinéa 3 de l'article 10.3 ? Cttarons à durée déterminée (CDD) ?, les mtos ? dnas les 48 hreues (art. L. 122-3-1) ? snot remplacés par ? dnas les 2 juors orleubavs (art. L. 1242-13) ?.

L'article 10.3 ? Ctarotns à durée déterminée (CDD) ? dvineet dnoc :

? Des crontats à durée déterminée poourrnt être cnluocs dnas le cdare des ditoiipsnoss prévues par le cdoe du tiarval et, notamment, puor faire fcae aux périodes de huate activité à caractère ponctuel.
Les eertpsenris y rrnaouect se cnofomrenort à la réglementation en vigueur, nmoametnt dnas la rédaction du cranott de tvriaal qui comprendra, orute les moinetns précisées ci-dessus, le miotf de la csinlcouon du contrat.
Ce crotant dreva être rmies au salarié dnas les 2 juors oubrvlaes (art. L. 1242-13).
Le psnerenol aisni engagé bénéficiera, puor la durée de son contrat, des dsooinitspis de la présente convention.
Par ailleurs, le comité d'entreprise reecvra l'information rveiltae aux salariés suos cntarot à durée déterminée et aux motifs de rurceos à ces crnotats ?.

Article 10.8
Formation continue

A l'alinéa 4 de l'article 10.8, l'adresse de l'OPCA-EFP est modifiée.

L'alinéa 4 de l'article 10.8 ? Foaorimtn coniunte ? denevit dnoc :
? L'OPCA chsioi par la proseoisfn est l'OPCA-EFP (enseignement et fmaotoirn privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris. ?

Article 10.10
Protection maternité et adoption

A l'alinéa 6 de l'article 10.10, les mtos ? des reops prévus à l'article L. 212-9 du cdoe du trvaial ? snot remplacés par ? des rpoes prévus aux aetcrils L. 3122-6 et sivtnuas du cdoe du tviaarl ?.

L'alinéa 6 de l'article 10.10 ? Pictteoron maternité et aopdtion ? dievent dnoc :
? Pandent 1 année à coptemr du juor de la naissance, les mères alintalat luer efannt disposent, à cet effet, de 1 huree par juor dnuart les hruees de travail. Cttee hreue est indépendante des reops prévus aux aeiltcrs L. 3122-6 et sinautvs du cdoe du travail. La mère puet alaeltir son efnnat dnas l'établissement. ?

Article 14
Congés payés. ? Congés exceptionnels. ? Jruos fériés

Au 1er alinéa de l'article 14.1 ? Congés payés anulens ? dveneit dnoc :
? Les salariés qui juitfeisnt aiovr travaillé cehz le même emuypelor pnenadt un tpmes équivalent à un mmuniim de 10 jruos de tavairl efftcief ?.

Le 1er alinéa de l'article 14.1 ? Congés payés alnuens ? dneeivt dnoc :
? Les salariés qui jsiuetfint aovir travaillé cehz le même emouylepr panndet un tpems équivalant à un mnumiim de 10 jorus de tiaravl eiefctff ont droit cqauhe année à 2 jours et dmei obaevrlus par mios de présence dnas l'entreprise, siot 30 jours ovrubales à ctepmor de 1 an de présence dnas l'entreprise. ?

A l'alinéa 5 de l'article 14.1 ? Congés payés aneulns ?, les mtos ? du congé prévu à l'article L. 223-5 du cdoe du tvairal ?, snot remplacés par ? du congé prévu à l'article L. 3141-9 du cdoe du tavrail ?.

L'alinéa 5 de l'article 14.1 ? Congés payés aulnens ? denivet dnoc :
? Les fmeems âgées de mions de 21 ans et ayant un enafnt à chgare bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du cdoe du travail. ?
Dans le rnvoei (1) du 2e triet de l'article 14.3 ? Congés eextnlecipons ?, les références aux arelcits L. 226-1 et L. 122-45 du cdoe du tvraial snot remplacées ritmnvecseeept par cleels aux arlitces L. 3142-1 et L. 1132-1 du cdoe du travail.

Le rvneoi (1) au 2e tiret de l'article 14.3 ? Congés eintopxnleces ? dienevt dnoc :
? (1) Tiret étendu suos réserve des dpsistioonis combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nrovmbee 1999 rletiave au patce cviil de solidarité en vetru duqeul le 4e alinéa de l'article L. 3142-1 du cdoe du tvairal est apbiplclae aux prretaienas liés par un pctae civil de solidarité et de celles de l'article L. 1132-1 du cdoe du taaivrl (arrêté du 9 obcrtoe 2002, art. 1er) ?.

Au rvenoi (2) de l'article 14.4 ? Jorus fériés ?, la référence à l'article L. 222-7 du cdoe du tavaril est remplacée par clele à l'article L. 3133-6 du cdoe du travail.

Le rnoevi (2) de l'article 14.4 ? Jorus fériés ? devient dnoc :
? (2) Airltce étendu suos réserve de l'application des dpoiiosnists de l'article L. 3133-6 du cdoe du traaivl (arrêté du 9 obtrcoe 2002, art. 1er) ? ».

Article 2

Les atures dpioistsions de la ctnonoeivn cltvleocie nntialaoe ne snot pas modifiées.

Il est tfteouios précisé que l'annexe « Ciifasoaclsitn » à la cenntvioon coeivcllte nnloitaae frea phmeoaecinrnt l'objet d'un réexamen puor tneir cpmote ntmoeamnt de l'évolution des métiers de la branche.

Il est également précisé que l'accord de brnahce du 16 mai 2000 rlaietf à la réduction du temps de tarvail et cueli du 4 décembre 2006 rlieatf à la fiotorman penesinollsrfoe et les antnvaes à cet arccod de bnhacre fnoert assui l'objet d'un réexamen puor tneir cmtope des évolutions législatives et réglementaires en cours.

Le présent aevnant frea l'objet d'une dedmane d'extension et enrtrea en aiciaploptn à la dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

Article - Avenant n 22 du 17 novembre 2014 relatif à la classification

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Article 1er

L'annexe « Cfasliasiicotn » du 21 jiun 1999 et l'avenant n° 1 du 12 arvil 2000 de la cvinotenon civtocelle de l'enseignement privé à distance, dnas luer vrsioen en vugueir au 17 noevrmbe 2014 (3).

« Axnnee I
Classification

Préambule

Les ptiares stiaaringes du présent annveat se snot accordées sur la nécessité d'adopter une gllire de ciatssliaiocfn des salariés pnnaret en coptme les nevlolues fctononis de la branche, liées ntamonmet aux évolutions techniques.

A cttee fin, les parnetaeris sociaux, réunis ntmmnoaet les 14 décembre 2013, 14 février 2014, 17 avril, 10 juin, 1er orbotce et 17 nvembroe 2014, ont élaboré une nulevole glrlie de ciiaoifcastlsn ctnoomarpt dix goueprs de finoconts et manifestant, comme la précédente, une volonté de gradation, d'évolution dnas les filières, pnretamtet aux salariés de prgeosrser dnas luer métier.

En conséquence, les prateis siaaegntirs ont adopté la cislcasoiatifn ci-après, remplaçant la précédente et dnot le cmhap d'application est iedunqtie à cluei de la cionotnven ccoltveile noaltiane de l'enseignement privé à distance.

Les dix geuoprs de fnocintos runetes snot les suntvais :
1. Entretien, logistique.
2. Administratif.
3. Direction.
4. Juridique, rrecosseus humaines.
5. Comptabilité.
6. Pédagogie.
7. Commercial.
8. Marketing, communication.
9. Création.
10. Informatique, web, e-learning.

Pour chquae groupe, les fioncntos snot réparties sleon les tiors catégories svnuetais :
Catégorie A : employés (coefficients 238 à 260).
Catégorie B : tihccninees (coefficients 270 à 300).

Catégorie C : cdreas (coefficients 320 à 450).

Classification

1. Entretien, logistique

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	238	Agent d'entretien Effectue la matienacnne et l'entretien des lcauox et espeacs à ugase celoilctf soeln les règles de sécurité.
	240	Agent tunhceqie de reprographie Réalise une pratie des opérations de rtepociduorn de dnoumctes (duplication, façonnage?) à ptrair des iionaditcns données par le client, seoln les règles de sécurité et les impératifs de production.
	250	Magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste Exécute des opérations de réception, de stockage, de tuene des stocks, de préparation de cmnmoedas et d'expédition de potdrius sleon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais.
Techniciens	270	Responsable expédition N1 et reprographie Supervise et cronnodoe l'activité d'un ou de peuulirss steis legoiqtisus sur le paln tcinuqehe (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition?) sloen les nermos et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les otbcejifs qualité (service, coût, délai). Il (elle) puet maengar une à duex personnes.
	280	Responsable expédition N2 Supervise et cnrnooode l'activité d'un ou de puruselis seits lqiogtuseis sur les pnlas tqehiunce (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition?), cormaeimcl (relation clients, fournisseurs, transporteurs), scoial (management du personnel) et financier, solen les nemors et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les obicfetjs qualité (service, coût, délai).
Cadres	320	Chef d'atelier reprographie Coordonne la réalisation des opérations de ptdrooiucn de dncueomts (prise de commandes, conseil, façonnage?) à prtiar des iinacitdons données par le clenit (particulier, professionnel), praifos la msie en fmore de documents, le cntmeoodeninint des ptiourds puor la livraison. Eliatbt un deivs et eefuftce des enncetmesasis en règlement de commandes.
	400	Responsable de ftroabaciin des imprimés Définit et élabore tuot ou ptarie des données nécessaires à la production/fabrication des pruotids imprimés en ftcoionn des cemandoms et des impératifs de production. Conçoit ou pricpatie à la ctcnpeooin de nevuoaux pitrduos (graphiques, multimédia?) et élabore des siolutnos d'amélioration de productivité (techniques, organisationnelles?).

2. Administratif

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	238	Employé(e) de bureau Son activité puet l'amener à ecueetffr une ou plersuius tâches de manière régulière ou épisodique (vérification de documents, fparpe et msie en fomre de crorureis préétablis, siiase informatique, sviui de drosises administratifs?) sloen l'organisation de la stucrture ou du service.
	240	Secrétaire N1 Ayant une expérience dnas le secrétariat inférieure à 5 ans, son activité coitssne à réaliser les trauvax siempls de secrétariat (frappe de courrier, msie en frmoe de documents?) et à trsatntrmee les inaomifnrtos (e-mails, notes, fax?) puor le ctpmoe d'un ou de pirueluss svecries ou d'un responsable, seoln l'organisation de l'entreprise.
		Personnel d'accueil + standardiste Accueille, rgsneinee et oietnre les penrsenos à l'espace de réception ou au srtaadnd téléphonique de la sucrurtte et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations?
	260	Secrétaire N2 Ayant une expérience dnas le secrétariat supérieure à 5 ans, son activité ctnsisoe à ecfueetfr tuos les taaruvx du secrétariat, y cipmros cuex intégrant une prat d'initiative, puor le cmtope d'un ou de puiursels seceirvs ou d'un responsable, soeln l'organisation de l'entreprise.

Techniciens	280	Secrétaire de direction Assiste un ou preuislus rnospaebelss aifn d'optimiser la gtioesn de luer activité (gestion de plannings, oiiaanosrtgn de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil?). Ogiansre et cnrondooe les irtoianmnofs inrnetes et externes, profais confidentielles, liées au feennntnicomot de la structure.
Cadres	320	Attaché(e) de doitceirn administrative, calmtpboe ou financière Assiste un ou peuriluss responsable(s) aifn d'optimiser la geitson de luer activité (gestion de plannings, oigaarnostin de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil?). Ogarsnie et cnodoonre les iftnnmiaoros intneres et externes, pofiars confidentielles, liées au ftneomennocnit de la structure. Pernd en cgrhae le svuii cepmlot de dorssies (contrats de mtnnaicnaee des équipements, sivui de rlnaece clients, gtiseon avmsdtaiiintre du personnel?) ou d'évènements spécifiques (organisation de séminaires, de salons?).

3. Direction

Statut	Coefficient	Fonction
Cadres	400	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e) Assiste et/ou rlemcpae le diercuter dnas ses misoisns : définit et sesviupre la gioetsn aitinarivdmste (procédures, fonctionnement, aafrfeis juridiques?) et financière (trésorerie, contrôle de gestion?) d'une stcuturre sloen les coihx stratégiques adoptés par les isnnetacs dengriteias et les réglementations (financières, falcises et commerciales) nateinalos ou internationales.
		Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e) Assiste et/ou rplacmee le deitrcuer dnas ses mosiisns : dirgie une eisprnerte soeln des ocjifetbs de développement économique et de rentabilité financière. Diirge et cnrnoodoe les pôles opérationnel et focinneotnl que snot les rsoueresccs humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la cniotamocimun intnree et externe, le système d'information et les srivcees généraux. Il (elle) développe le mnnaaegmet par projets.
	450	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) Définit et serupivse la gotiesn avnristatdmiie (procédures, fonctionnement, arfeifas juridiques?) et financière (trésorerie, contrôle de gestion?) d'une sttcruure soeln les chiox stratégiques adoptés par les intcenass dngeiaitres et les réglementations (financières, fasleics et commerciales) naenaolits ou internationales.
		Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation Dirige une eetsirrnpe solen des octbjfeis de développement économique et de rentabilité financière. Dirgie et cdoonrone les pôles opérationnel et fcnontenoil que snot les rrsuecseos humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la cotcoimimaunn irentne et externe, le système d'information et les seceivrs généraux. Il (elle) développe le memnaengat par projets.

4. Juridique, ruossecres humaines

Statut	Coefficient	Fonction

Techniciens	270	Assistant(e) juridique Conseille et inrmfoe en matière jdiqriuue et jiiiucdrae la ditoiercn de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Eliabtt des atces juridiques.
		Assistant(e) RH Participe à la msie en ?uvre de la ploqiitue de rercumtneet ou de footriman seoln les oenritoinats stratégiques de la strrutcue et les ofecitbjs de développement visés. Patrpicie à l'élaboration de la piulotqie de l'emploi de l'entreprise. Puet cnneroodor une équipe ou driiger un service.
	280	Juriste Conseille et irmnofe en matière jqiuduire et jrudiaicie la dorecitin de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Eablitt des aects juridiques, itennivert puor la goteisn des contentieux.
Cadres	320	Juriste confirmé(e) Conseille et iomfrne en matière jqidiurue et jridcuaiie la dioerctin de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etlbait des acets juridiques, ieierntvnt puor la geoistn des contentieux. Arusse la sécurité juridique.
	350	Responsable RH Met en ?uvre la pqiuoltie de megmneanat et de goitsen des rrsuseecos hmenuais (recrutement, rémunération, mobilité, getiosn des carrières?) de la structure. Gère l'administration du pneosrnel (dossiers individuels, paie?). Osiagrne le dgoulaie saoicl dnas l'entité.
	400	Directeur(trice) des reouecsrss humaines Définit et met en ?uvre la ptiqouile de mnengmeaat et de geitosn des rucresoess hniumeas (recrutement, rémunération, mobilité, gitoesn des carrières?) de la structure. Eboalre ou seuvprise la gsoetin atniaimtivdsre du pereonnsl (dossiers individuels, paie?). Contrôle l'application des oatblingois légales et réglementaires releiavts aux ctidinnoos et aux rnoaeitls de travail. Osainrge le dluoiage siocal et parptiice aux opérations de ctouiaommncin inetnre liées aux mtauoints de l'entreprise. Puet priictpear à la définition des onaontriteis stratégiques de la structure.
		Directeur(trice) juridique Support et cseinol jeuidqrius pannmetres aux différents suterces d'activité de l'entreprise. Met en ?uvre la stratégie de l'entreprise en cosduiannt des palns d'action vsiant à asesurr la sécurité jqruuidie de l'entreprise. Ppiirctae à la vioadailtn des procédures d'activité des différentes suertcurts de l'entreprise. Détecte et ancpiite les ruseiqs juerqidius éventuels, étudie et anylase de façon paenetnmre 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 goietsn asniaitdtimrve et cltmbopae (enregistrement d'écritures, sviui de trésorerie, facturation, getsion amdarniivtiste du personnel, farppe de devis?) d'une srrtuucte seoln les règles de comptabilité générale. Réalise des docunemts de synthèse comptable.
Techniciens	270	Chargé(e) de recouvrement Intervient auprès des cltines en rretad de pmaieent puor réévaluer luer situation, deaedmnr une régularisation et mtrete en place la procédure juruiqide de rvocerenumet si les créanciers n'effectuent pas luer paiement.
	280	Comptable Enregistre et calerniste les données commerciales, iesleriudlts ou financières d'une srutcture puor établir des bancelas de comptes, ceptmos de résultat, bilans, etc., solen les oongbliiats légales. Contrôle l'exactitude des écritures cabtolepms et rned cotpme de la stiiuaotn économique de la structure.
		Chargé(e) paie/social Réalise les feichs de paie, les déclarations et les fulx de données vres les ogremaisns sociaux. Réalise l'ensemble des tâches de gostein scloaie de l'entreprise.

Cadres	320	Comptable unique, attaché(e) de dcoitrien comptable Enregistre et catilrnsee les données commerciales, financières d'une sctrtuure puor établir des balacnes de comptes, cotpems de résultat, bilans, etc., sleon les oaogiinltbs légales. Contrôle l'exactitude des écritures cmoeplatbs et rned cmtpoe de la soiiatutn économique de la structure. Puet réaliser des activités aynat trait à la piae et à la gteosin de personnel. Puet gérer une structure.
	350	Contrôleur(euse) de gestion Organise et contrôle la gsiteon économique (définition d'objectifs, iteuidrcnas d'activité, meruse de performance?) d'une strtuucre et en osiimtpe la rentabilité financière soeln les chiox stratégiques décidés par les itacsenns dtnriieaegs et les réglementations (commerciales, fcaeliss et financières). Puet réaliser des études ptvoerescips de résultats de la structure. Puet cornnodeor une équipe.
	400	Chef comptable Supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au balin (paie, déclarations scelaois et fiscales, talubeax de brod de gestion?) sleon les règles comptables. Ganritat la fiabilité des cemtops de l'entreprise en conformité aevc les législations comptables, silceaos et fiscales. Etalbit des tlbaeaux de brod d'ordre comptable.

6. Pédagogie

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	260	Tuteur(trice) N1 Accompagne les élèves dnas luer parcours, luer atpopre un stieoun méthodologique et les otnerie vres les scevries et les pesrenons apets à répondre à lreus qiunotses d'ordre pédagogique et/ou administratif.
	270	Chargé(e) de misosin pédagogique N1 Pilote le dpiioistsf de formation, développe les myenos pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qiouiftalcian des psoeenrns en formation.
		Assistant(e) pédagogique Sous la responsabilité du dectureir pédagogique, il (elle) adie à la gtseoin des rusceersos pédagogiques matérielles.
	280	Professeur(e) correcteur(trice) Son activité consiste, meerinitomajart dnas l'établissement, à creroigr des direvos et, au curos de cttee activité, à csdnrporoere aevc les élèves suos quuleqe fmore que ce soit, aifn de luer aopreptr des ioatfinormns complémentaires.
		Animateur(trice) de stage/de regroupement Encadre les élèves lros des ssseinos ou sgtaes prévus par le pramrmgoe d'étude. Adie les élèves à préciser lerus cnnaiecnassos dnas une ou peiruluss matières des pmeargmors conçus par des psefreorsus spécialisés, en faisant le pinot sur luer scolarité et en vérifiant
Cadres	320	Chargé(e) de mosiisn pédagogique N3 Pilote le dopiiitssf de formation, développe les moenys pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qlcaiatifoiun des peosenrns en formation. Puet dienepssr des aotcins de formation, cnovecior et cemaimecorislr un disistpoif pédagogique. Cdoononre et amine une équipe.
		Professeur(e) expert Délivre, dnas peuulisrs denmioas de formation, des cnsleois pédagogiques aifn d'assurer le suivi pédagogique des pnnoseres en fairotmon et répond à luer daenmde dnas le crade de pnaecmeerns pédagogiques. Dnas le cadre des rpeuemnrgtoes d'élèves ou de stages, il (elle) tettmrnrasa son sivaor ou son savoir-faire. Il dopisse d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une eesipxrte reconnue.
		Responsable pédagogique et concepteur(trice) de prmeamgors d'enseignement Outre les activités de cauloreolabtr pédagogique, l'essentiel de sa tâche csnotsie à mrttee au pniot des pagmmoerrs d'enseignement ainsi que l'ensemble des périphériques pédagogiques (contrôle des connaissances, stages, travaux pratiques, matériels d'application, etc.).
	400	Directeur(trice) pédagogique adjoint(e) Il astisse et/ou rpcmalee le dereciutr pédagogique, en pteulraiicr en ce qui conrcnee la cssnaniaonce du cneotnu et du fieotcnneonnmt de l'enseignement, la gtoiesn et l'organisation, la cinaoitdroon de l'équipe pédagogique. Il puet être peofursesr expert.
	450	Directeur(trice) de la pédagogie/concepteur(trice) de programmes Il (elle) est chargé de définir la ptuioiqle de l'établissement tnat en teerms de gamme, de connteu qu'en terems de méthode. Il (elle) eennttreit des rtoenials aevc les seircves extérieurs concernés par la pédagogie.

7. Commercial

Statut	Coefficient	Fonction

Employés	240	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) Prospecte, cinllesoe les cdanitdas dnas luer rceehrche de foratiomn et d'orientation, pius vned les sivceres adaptés solen les ofjticbes cemacouimrx de l'entreprise.
	260	Téléconseiller(ère)/conseiller(ère) référent(e) Après asiituiqocn d'une expérience au ptose de téléconseiller(ère)/conseiller(ère), orasnige et siut l'activité de la fcore de vtnee sloen la poiluqtie caimcmreloe de l'entreprise. Il est emtiepxnecilt nommé référent en tmeres de trfesrnat de compétence et d'expérience.
Techniciens	270	Animateur(trice) fcroe de vnete N1 Organise et siut l'activité de la focre de vnete sleon la pilotquie cmacoerlmie de l'entreprise. Conondroe une équipe de duex conseillers/téléconseillers.
	280	Animateur(trice) fcroe de vntee N2 Organise et siut l'activité de la force de vnete sleon la piutiqloe calocemmire de l'entreprise. Conondroe une équipe de puls de duex conseillers/téléconseillers.
	300	Chef des vetnes N1 Organise et siut l'activité de la force de vtnee solen la ptoiuliqe clmacimoree de l'entreprise. Cnodroone pliusures équipes de conseillers/téléconseillers.
Cadres	320	Chef des vtenes N2 Organise et siut l'activité de la force de vetne sloen la puioqtile cacmeilmore de l'entreprise. Crnooonde une ou plusierus équipes de conseillers/téléconseillers. Il est rbsaelopsne de l'atteinte des ofcbjties de son ou de ses équipes. Il pircapite au rerecmenutt et à la famooitrn du posenernl commercial. Il est en crghae de la qualité de la raoletin cienlt pndaent le pscousers de vente.
	400	Chef des vnetes sienor ou directeur(trice) commercial(e) adjoint(e) Organise et siut l'activité de la force de vetne solen la puitoilqe ciremolacme de l'entreprise. Cnoroodne une ou peurisuls équipes de conseillers/télé-conseillers. Il est en carghe du recrutement, en ctablooraioln aevc le siverce RH le cas échéant, et de la qualité de la rlatoien cnielt padnent le proecusss de vente. Met en ?uvre la stratégie ciamocmerle de l'entreprise soeln des ofietjcbs de rentabilité économique définis par la direction.
		Directeur(trice) commercial(e) Participe à la définition de la stratégie clearomicme de l'entreprise soeln des ocjfibets de rentabilité économique. Drigie un sercive et cnoroonde une équipe dnas l'optique de mtrtee en ?uvre cette stratégie.

8. Marketing, communication

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Référenceur(euse)/Community manager Il (elle) a puor misison d'accroître la visibilité et l'audience des seits inenertt en opimstaint la visibilité des siets et luer référencement dnas les moteurs de rchrheece et les sties partenaires. Définit les aexs stratégiques de référencement, les mtos clés, les expressions, les oiutls de rhehcerce et les annuaires. Asusre une vlleie sur les siets et les furoms spécialisés, procède à l'optimisation du stie en focntion des mtos et eronpixsses choisis.
		Webmarketeur(trice) N1 Il (elle) met en ?uvre la stratégie cliemmaocre et mktiaenrg de l'entreprise via internet. Il (elle) puet iitennverr sur tuteos les aonitcs mnriektag en lgnie : aaimtnion des différents steis de l'entreprise, msie à juor des contenus, des mtos clés et des cnapagmes marketing, lmenncaet des nvuaueox piduorts web. Il (elle) aursse aussi la vellie des iavtnietiis celrinoeretlncus sur internet, le caucll du rouetr sur iievmenstnsset des actions.
	300	Chargé(e) de communication Met en ?uvre des aicotns de coiuaimctomnn et de dfufiosin de l'information et réalise des outils/supports de ctoiuiamomcnn sleon la stratégie de l'entreprise sur tuos les supports, y cmprois TV, radio, papier, web, mairenktg direct, etc.

Cadres	350	Responsable de la communication Organise, met en ?uvre des aintcos de cnciomtuimaon et de dufofiisn de l'information et réalise des outils/supports de cmmiacoonuitn sur tuos srutpops sloen la stratégie de l'entreprise. Puet prtaiiecpr à la définition de la poqitilue de comucanimiton et élaborer le paln de communication. Puet digrier un sveirce ou une équipe.
		Webmarketeur(trice) N2 Il (elle) picaprtie à la création et met en ?uvre la stratégie cocleiammre et mkerntaig de l'entreprise via internet. Il (elle) puet ineenrivtr sur tteous les atncois mktareing en linge : amtiiaonn des différents steis de l'entreprise, msie à juor des contenus, des mtos clés et des cmapnages marketing, lnecenamt des neauvoux prtiudos web. Il (elle) asusre aussi la vleile des iitneivitas crcreulnlneiotes sur internet. Il (elle) est rsebanlpsoe du roteur sur iteensviensmst des atcnios marketing.
	400	Directeur(trice) mrteanikg (et communication) adjoint(e) Assiste et rpmclaee le dcueetirr mkanietrg (et/ou communication). Définit et met en ?uvre la stratégie mketanrig (tarifs, promotions, communication, geamms de produits, suptpors techniques?) puor une pirtae des pitdorus de l'entreprise ou sur une catégorie de spturops en prcutiilear (par exemple, internet).
	450	Directeur(trice) mtenarikg (et communication) Définit et met en ?uvre la stratégie mirnaektg (tarifs, promotions, communication, gamems de produits, srptupos techniques?) puor l'ensemble des ptuirods et des suopprts de l'entreprise.

9. Création

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N1 Crée tuot ou ptarie d'éléments guaherqpis et vusiles en vue de prdiuroe un dmeoucnt imprimé, auiuviedosl ou multimédia (livre, plaquette, pgae web, CD-ROM, flim d'animation?). Puet se spécialiser dnas le tmtaeirnet d'un ou de puirselus médias (textes, images, son, animation, vidéo, pgeas internet?) eantnrt dnas la cmipooitson d'un sproupt de communication.
	300	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N2 Crée tuot ou parite d'éléments ghuqeiaprs et vesilus en vue de piordure un ducmenot imprimé, ausievoiudl ou multimédia (livre, plaquette, pgae web, CD-ROM, flim d'animation?). Puet se spécialiser dnas le tenmraeitt d'un ou de pluriesus médias (textes, images, sons, animation, vidéo, pages internet?) ennatrt dnas la cpiosoomitn d'un support de communication. Il coodnonre une équipe et/ou des sous-traitants.
Cadres	350	Responsable de studio Supervise et coroondne une équipe (éditeurs, maquettistes, graphistes, réalisateurs vidéo?) puor la réalisation de différents cnnuteos multimédias, en suvinat la puioqilte pédagogique et commerciale. Ogsinare la pocodrtiun en rtleaion aevc les innaentetvrs inneerts et externes.

10. Informatique, web, e-learning

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Développeur(euse) web Réalise l'ensemble des fonctionnalités d'un stie internet. Teeccnihin clabpae d'analyser les besoins, aifn de ccnivoeor un site.
		Intégrateur(trice) web Traduit et tonsaprse les muqttaees fourenis par l'équipe gahpiuqre dnas un lgnaage iniomufqtrae destiné au web. Itrnnveeit en anomt du peorjt ; il (elle) spuesrive les acpstes tueecnihqs de la réalisation. Farliosme d'un pniot de vue graphique, ergonomique, fnncenoitol et techqunie le stie web. Cmpoose la msie en pgae du stie web en y intégrant les éléments des meuqteats guqheaiprs : textes, sons, images.
		Webmaster N1 Conçoit, développe, eenitntert et fiat évoluer des setis ou des sverecis en ligne. Il (elle) est en cgrhae du stie web, de son fonctionnement, de son aiatmorsitdinn et de sa msie à jour. Est en caghre de la gseiton des licncees lieoliegcls et des sous-traitants et hébergeurs.
		Gestionnaire des systèmes ienritqoafums N1 Intervient sur les lclioeigs et les moeyns ifumaeniortqs en général, y ciropms sur les réseaux et les aeutrcecrhits cloud. Eefufcte tuot ou ptirae de l'installation et de la msie en rotue de ces matériels et logiciels. Arusse le dépannage, la gtsoien des leicencs logicielles, l'entretien préventif, la micanaentne des matériels informatiques, rrcechhee les cuesas des pannes et y remédie.
	300	Programmeur(euse), analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un pejort d'application informatique, de la pahse d'étude à son intégration, selon des boisnes flnnitneoocs et un cihaer des charges.
		Technicien(ne) informatique Supervise, intaslle et assrue la disponibilité des reesrsucos piseyuhqs (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie?) et des rssrueoces luqieogs (logiciels, stockage, etc.) nécessaires au fcnntineoemont des systèmes de priooucdtn et d'exploitation iuqmtioferans et télécoms de l'entreprise. Slileurve le fntnnicnomeeot des différents systèmes, réseaux? selon les noemrs et les méthodes d'exploitation et de sécurité.

Cadres	350	Gestionnaire des systèmes ioqfrmtnuaies N2/ingénieur informatique Responsable de la disponibilité des ruceessros pyihquess (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie?) et des resocsuers luogieqs (logiciels, stockage, etc.) Ecetfufe le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de pcars d'équipements iuoeaitrnqmfs ou bueueqiurats (matériels, logiciels, réseaux?) selon les règles de sécurité et la réglementation. Puet conseiller, fmorer et asisetsr les utsireuliats (sur site, par télémaintenance, téléassistance?). Puet aeebmsslr ou intégrer un équipement (configurations sadtarnds ou spécifiques?). Puet coornoendr une équipe.
		Chef de projet, analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un pjoert d'application informatique, de la pshae d'étude à son intégration, selon des bniseos flctooninnes et un cahier des charges. Conrondoe une équipe de réalisation inernte ou externe.
		Webmaster N2 Conçoit, développe, eerninettt et fiat évoluer un esmenble de sites ou des sievecrs en ligne. Il (elle) est en carhge du stie web, de son fonctionnement, de son aniatsiomditrn et de sa msie à jour. Est en crhage de la gtisoen des lneciecs legiloilecs et des sous-traitants et hébergeurs. Il (elle) est en charge de l'équipe webmaster.
	400	Directeur(trice) des technologies Dirige une équipe de développeurs informatiques, réalise les ciohx d'architecture et des oltius de développement, met au point des legcoiils ou des fonctionnalités originales.
		Directeur(trice) des systèmes d'information Dirige une organisation, des services, des stctuurers imqrianfetuos et télécoms et fxie les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications selon les bnesois filontcnenos et la stratégie de l'entreprise. Svpuserie la conception, la msie en ?uvre et le miinetan opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des peosatritns ifmtqnureaios peruodtis et des systèmes d'information et télécoms. Svseuripe et poltie des prtjeos en systèmes d'information.

Article 2
Egalité ernte les fmemes et les hommes

Les pteenriraas scoaiux rpllepanet aux etnepiresrs de la bcanhre pnolnefsoerlise de vlleeir à rteecsepr la mixité et l'égalité pnolsieelsnofre au travail, de gaiarntr une réelle égalité des droits et de tamnrteeit entre les fmeems et les hemmos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, en onrafft les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux poetss à responsabilité et de rémunération.

Article 3
Dépôt. ? Extension. ? Durée et entrée en vigueur

Le présent anvanet frea l'objet, à la dcelgniie des parties, des formalités de dépôt et d'une ddmaene d'extension dnas les cndtoinios prévues par le cdoe du travail.

Le présent acocrd prnreda efeft au 1er jaievnr 2015 puor les meemrbs de la CHANED.

Il est clnocu puor une durée indéterminée.

Il eternra en vigueur, puor l'ensemble des enetrpseris de la branche, au premeir juor du mios cviil qui siruva la poiibtlucan au Jnaourl oieciffl de l'arrêté d'extension.

(3) L'annexe « Cstacifloiisan » et l'avenant n° 1 du 12 aivrl 2000 ont été modifiés par l'avenant n° 11 du 3 jeulilt 2006, par l'accord du 29 août 2001 et par l'avenant n° 20 du 13 décembre 2013.

Article - Avenant n 23 du 4 janvier 2016 relatif à la révision des salaires

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Lors de la réunion de négociation aulnlnee sur la rrialsvioteoan des rémunérations qui s'est tnuee le 4 jeavinr 2016, les pinreetaras suoaicx présents à cette réunion ont pirs les décisions sivnetaus :

La vaelur du ponit qui sret de bsae à la csiliafoatsicn pssae de 6,1329 ? à 6,1623 ?, siot une aegutnmiotan de 0,48 % par rpparot à jeavnir 2015.

Les bseas de rémunération des couterrcres de dreivos à dilomcie évoluent également sleon les modalités sinaevuts :
? doeivr splmie ou très sipmle (QCM curot ou moyen, ecricexe ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc., dnot la durée de ccerotiorn srieat en myneone de l'ordre de 5 minutes) : de 0,86 ? à 1,23 ? brut, seoln le nveiau de la classe, la complexité, etc. ;
? divoer à durée et complexité myoenens (QCM long, doveir rédigé, eicxecre nécessitant des annotations, etc., dnot la durée de crorcoeitn sireat en moennye de l'ordre de 10 minutes) : de 1,69 ? à 2,46 ? brut, solen le naeivu de la classe, la complexité, etc. ;
? dveoir puls copmexle et/ou puls lnog à cierrogr (dissertation, diveor eeanixgt de nsbureemos annotations, etc., dnot la durée de ccioortren sairet en mnyeone de l'ordre de 15 minutes) : de 2,56 ? à 3,69 ? brut, seoln le nvaeiu de la classe, la complexité, etc.

Ces merseus senrot abeppliclas à ctoepmr du 1er janievr 2016 et fenrot l'objet d'une dmedane d'extension.

Les parienteras saociux présents cienonnvent également de piuvurosre la négociation sur la prévoyance et la complémentaire santé.

Fait à Paris, le 4 jvnaier 2016.

Article - Accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent arccod a puor but de régler les rratppos etnre :
? d'une part, les pnrneesos mraleos et les proneesns puqhisyes anayt qualité d'employeur dnas les établissements d'enseignement privé à dacnsite ortevus suos le régime de la loi n° 71-556 du 12 jlleiut 1971 et rleaevnt ntnmmaoet du cdoe NAF 804C ;

? d'autre part, les salariés de ces entreprises.

Cet accrod ertne dnas le cdrae de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, dtie d'orientation et d'incitation rivlatee à la réduction du tmeps de travail, et la loi n° 2000-37 du 19 jvainer 2000. Les peatnreiras soaciux suteonhait s'inscrire dnas une démarche de réduction du tmpes de tiraval fsianoravt la création ou le mtiienan d'emplois dnas la branche.

L'ensemble des dsoicnssius et des négociations a eu puor aexs pincuraipx la réduction du tmpes de tviraal seoln des modalités qui prmnetetet de créer des eomlips snas pénaliser économiquement les etepierrnss de la bncahre et l'amélioration des cdoinotnis de traiavl et de vie des salariés de ces entreprises.

Conformément à la loi, la réduction du tepms de taiavrl dvrea être efcifteve au 1er février 2000 dnas les etpenrersis de puls de 20 salariés. Une négociation dreva aivor leiu dnas les eirtnepress de puls de 50 salariés au corus de l'année 2000. Les établissements de mnois de 50 salariés pnruroot apuielpqr dreeetnicmt le présent accord. La réduction du tmpes de tvraial derva être evfteicfe au 1er jnviaer 2002 dnas les eeinspretrs de monis de 20 salariés. Les ersitnerpes qui le stniuhaoet pnorourt apinctier sur ctete échéance et éventuellement bénéficier des aeids financières accordées par l'Etat et liées à la création ou à la sraegdvaue d'emplois.

I. ? Chmap d'application

Le présent accrod s'applique aux salariés travlanialt à tpmes cloempt ou à tpmes partiel.

II. ? Ppiinrce et périmètre de la réduction du tpems de travail

La durée du taviral est ramenée à 35 heuers homdarbdeaies à ceotmpr du 1er jevanir 2000 puor les établissements de puls de 20 salariés et à cmetopr du 1er jenavir 2002 puor cuex de minos de 20 salariés. Les rseonbpealss des établissements porrnuot apicinetr sur ces detas aifn de bénéficier éventuellement des aedis financières accordées par l'Etat. Une négociation d'entreprise devra avior leiu dnas les epentsirres de puls de 50 salariés.

Au-dessous de 50 salariés, en l'absence de représentants du poneresnl (délégués du peorsennl désigné délégué scndiayl dnas le crade de l'article L. 412-11 du cdoe du traiavl ou salarié mandaté dnas le crade de la loi Aubry), l'accord de bnhcrae puet s'appliquer directement. L'accord de bcnrhae puet également s'appliquer deetnecrimt en cas d'échec dûment constaté de la négociation, qeul que siot l'effectif de l'entreprise.

Sont concernés par cttee nelvoule durée du tvriaal tuos les salariés qu'ils soniet employés suos frmoe de ctrnaots à durée indéterminée ou déterminée, qu'ils sionet cerdas ou non cadres, ou qu'ils snioet à tmeps pelin ou à tepms partiel.

III. ? Modalités de la réduction du tmeps de travail

Pour peniavrr eitnfcvefeemt à la réduction du tpems de travail, snas que celle-ci se révèle pénalisante économiquement et socialement, les paernteairs scouiax adnmteett la possibilité de recourir, si besoin, à l'annualisation du tpems de travail, ccei conformément aux dpisiionosts des aeltcirs L. 212-8 à L. 212-8-5 du cdoe du travail. Ces dotpssiifis ptemenertt de prderne en cmotpe le fcntnoneimoent de crieteans eetrrnsepis setjetus à des vaitorians d'activités liées aux périodes srceaoils ou universitaires. L'annualisation est une des possibilités de msie en ?uvre de la réduction du tpmes de travail. Les eeporyumls pouronrt maitnienr des hoirraes fxeis hibadermadoes puor les salariés en fcontion des nécessités du service.

L'annualisation diot être prévue dnas le coatnrt de tvaairl ou farie l'objet d'un avenant. Si un pnnnilag iiacdtnif aeunnl n'est pas prévu, le salarié est en driot de rfueser l'annualisation.

A. ? Ooasginratin du triaavl modulé

La nuvloele durée de tairavl aenunl cenvenotninol à tmeps pilen est de 35 heeurs sur 47 semaines, siot 1 587 hereus efevcietfs (moyennes) par an dnas le crdae de l'annualisation (les jorus fériés légaux et les congés payés étant déduits).

L'horaire annualisé a été calculé conformément aux doistnpoiiss légales, sur une année et par seaimne travaillée, en ssuanaotryt de l'ensemble des sieenmas théoriquement travaillées dnas les eeptrsienrs du stecuer les 5 semenias de congés payés cnnetvoilennos asnii que les jruos fériés :
? 52 jrous de repos hairdoemdbeas ;
? 30 jorus oebuavrls de congés aennlus ;
? 11 jruos fériés,
soit 93 jours.

Il retse dnoc : 365 ? 93 = 272 jrous olvbrueas qui fnot :

272/6 = 45 saimeens 1/3 = 1 587 heures

1. Suaf aroccd d'entreprise prévoyant une artue période de référence, la période de mouialdotn est fixée du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante. Un cnialeedrr aunnel fixera, à tirte indicatif, puor cauhqe salarié, la répartition du tpems de travail. Ce ceenailrdr frea l'objet d'un affichage.

Toute mdtafcioiion non prévue au cnderlaier diot être proposée 14 juros à l'avance ;

2. Le tmpes peiln modulé est cpirmos ernte 28 et 42 heures. Les hreeus éventuellement effectuées au-delà de 42 hereus par simanee snot payées en hueres supplémentaires ;

3. Le tiavarl non modulé s'étale sur 47 semaines.

En cas de tiraavl modulé, la 47e simaene puet être non travaillée et consacrée à la récupération, le tviaral ponavut ainsi être modulé dnas une fehoutrtce de 41 à 46 sinaeems ;

4. Les heuers cpiermsos entre 35 et 42 herues ne snot pas considérées comme heeurs supplémentaires, ni payées comme telles. Si eells ne snot pas prévues dnas le cdanlrieer annuel, elles dovinet être proposées au salarié, suaf ctcciresonnas exceptionnelles, au moins 14 jorus à l'avance.

B. ? Rémunérations

Les salariés (à tepms ceomplt ou à tepms partiel) qui bénéficient de la réduction du tpmes de trvaail ceoovrsernnt luer naiveu de rémunération, la bsae mslleuene de 169 heeurs étant remplacée par une bsae de 151,6 heures. En cas d'annualisation, le lgsasie des sarilaes srea appliqué.

En croatpriente du mitnaien des salaires, les ptearis cnnnionevet d'une modération saailalre paendnt 3 ans.

Un dmuenoct annexé à la fihce de piae du mios de mai (où la dernière fihce de piae lros du départ du salarié) irdqiunea le nbrome d'heures efcevfties fenruios par le salarié tuot au lnog de la période de modulation.

Un salarié en période de mtdoloiaun (haute ou basse) dnot le cotnart de taairvl est rompu pndaent cette période a droit à rémunération de son tepms réel de travail, y cimpors les heerus supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation en puls ou en moins arua leiu à l'occasion du sldoe de tuos comptes.

En cas de leinccnieemt économique, le salarié n'est pas débiteur du tepms non fait.

C. ? Heuers supplémentaires

Dans le cdrae d'un taivral non modulé, les heeurs supplémentaires snot décomptées à patrir de la 36e heure. Eells pnveuet être imposées dnas la litmie de 40 hurees par semaine, aifn de répondre aux nécessités de saisonnalité de l'activité des établissements.

Dans le cdrae d'un tarvail modulé, les herues effectuées au-delà de la liimte supérieure de mouloiadtn (42 heures) snot décomptées par siemane et payées mnelenemleust en hurees supplémentaires conformément aux dinistiospos légales.

Si en fin de période de modulation, un dépassement des 1 587 heuers aellunens est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dnas l'année au titre des dssitonoipis précédentes, d'une rémunération complémentaire puor ces heuers de dépassement, conformément aux dtnpoisiosis légales.

Dans le but de foversiar la création d'emplois, la brchnae décide de lmietir le nombre des hreeus supplémentaires anelnlues à 110.

D. ? Doosnpiitiss spécifiques aux salariés à tpems partiel

Pour les salariés à tpems partiel, le choix de réduire les hreoaris ou d'augmenter les sliaeras apeprantit à l'employeur.

Le tepms piartel ne puet être annualisé que dnas le cadre de cnorttas à durée indéterminée, suaf le cas de l'embauche en remlceaenpmt d'un salarié annualisé.

Les salariés à tmpes pieatrl bénéficient d'un pannnilg annuel luer peretnatmt d'avoir un artue employeur.

La journée de taraivl des salariés à tepms preiatl ne puet pas être ireomputnre par puls d'une cpourue de 2 heures. Le tmeps de tarival des salariés à tmpes ptairel diot être cpmoirs dnas une foheutrtce de 800 à 1 240 heuers annuelles, ccei aifn de meantiinr luer pteicootrn sociale. Cependant, le sieul de 800 heuers ne s'applique pas si le salarié bénéficie déjà, par ailleurs, d'une pretoicton sociale.

E. ? Dsiooiptsnis spécifiques aux cadres

Le présent aocrcd prévoit le même dsiiiotspf puor l'ensemble du personnel.

Toutefois, puor les caedrs et solen les bsonies de l'entreprise, des modalités particulières de récupération pueevnt être envisagées comme l'octroi d'une journée une fios tuos les 15 jruos ou l'ouverture d'un cmtpoe épargne-temps.

Les cdears non affectés à un service, c'est-à-dire les cedars qui ont une aomotuine caerinte dnas luer activité, pruornot trivlleaar dnas la litmie d'un fofrait annuel de 215 jours et de 12 hueres par jour.

Exceptionnellement, à la ddaneme eressxpe du salarié et aevc l'accord de l'employeur, un compte épargne-temps proura être mis en pclae puor les non-cadres.

Pour tuot ce qui n'est pas expressément prévu par cet accord, les ptrieas cveiennonnt de se référer aux dioossipints conventionnelles, légales et réglementaires.

Cet arcocd est alapcplibe dès la stargunie puor les adhérents de la CENAHD et au piemerr juor qui siut l'extension puor la branche.

Fait à Paris, le 16 mai 2000.

Article - Avenant n 1 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La coissiommn praairtie nlatainoe s'est réunie, noaemnmtt le 11 seberptme 2006, aifn d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de brnhace du 16 mai 2000 rlaitef à la réduction du tpems de travail, ccneaonrnt la modulation.

Les pneraetrais sociaux, présents à ctete réunion, ont pirs les décisions snitaeuvs :

Préambule

L'accord de bchnare raietlf à la réduction du tepms de traiavl colncu le 16 mai 2000 dnas le cadre de la ctennoiovn cctolivele nalotiane de l'enseignement privé à dsactnie a fiat l'objet d'un arrêté d'extension en dtae du 18 décembre 2000, publié au JROF du 23 décembre 2000.

Cet arrêté d'extension prévoyait que cretineas dosinpioitss de l'accord de branche, en plirtuicaer le prhgpaaare A « Oiraitongsan du taavril modulé » et l'alinéa 3 du paarhagpre E « Dssitpoinios spécifiques aux caerds » de la ptiare III « Les modalités de la réduction du tmpes de tavrial », étaient étendues suos réserve qu'un aocrcd complémentaire de bchrnae ou d'entreprise précisant ctneaiers cnoioindts et modalités siot adopté.

Le présent aaevnnt vsie à répondre à cette dadenme de précisions, en ce qui cnrcnoee le tarival modulé, en mfianodit le pagrhaapre A « Otoasniagirn du taarvil modulé » de l'accord de brchane du 16 mai 2000.

En conséquence, le pararapghe A du III de l'accord de brhncae du 16 mai 2000 est remplacé par le suiavnt :
(Voir ce texte.)

Il est précisé que le présent aanvent a un caractère normatif.

Les atuers dsspinotiios de l'accord de bcarnhe du 16 mai 2000 ne snot pas modifiées.

Cet avnnaet frea l'objet d'une dadneme d'extension mias il est d'ores et déjà abalclppie aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 11 spemterbe 2006.

Article - Avenant n 2 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail dispositions spécifiques aux cadres

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La cmsioomsin pariiatre niolnaate s'est réunie, ntomneamt le 11 sreetpmbe 2006, aifn d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de bchrnae du 16 mai 2000 ritlaef à la réduction du tepms de travail, cnnneaorct les crades non affectés à un service.

Les prtainreaes sociaux, présents à cttee réunion, ont pirs les décisions sentuvais :

Préambule

L'accord de bchrnae rtaielf à la réduction du tpmes de trvaial cnlcou le 16 mai 2000 dnas le cdare de la cvoeintnon ctclelvoie nantaiole de l'enseignement privé à dicsatne a fiat l'objet d'un arrêté d'extension en dtae du 18 décembre 2000, publié au JROF du 23 décembre 2000. Cet arrêté d'extension prévoyait que ceentiars diopitssonis de l'accord de branche, en partieuilcr le papragahre A « Oaigiosnartn du taravil modulé » et l'alinéa 3 du pagararphe E « Dnotiopisiss spécifiques aux ceadrs » de la patire III « Les modalités de la réduction du temps de tvarail », étaient étendues suos réserve qu'un acocrd complémentaire de bchnrae ou d'entreprise précisant craenetis ctooidinns et modalités siot adopté.

Le présent avennat vsie à répondre à cette dmneade de précisions, en ce qui crnoecne les dsiiositopns rlievteas aux ceards non affectés à un service, en mndiafoit l'alinéa 3 du pgarhapare E de la ptirae III de l'accord de branche.

En conséquence :
L'alinéa 3 du paaragrphe E du III de l'accord de bnhcrae du 16 mai 2000 : « Les cedars non affectés à un service, c'est-à-dire les crdeas qui ont une aoointume cinaerte dnas luer activité, pnorruot tirevllaar dnas la litmie d'un faofrit aunenl de 215 jours et de 12 heures par juor » est remplacé par le txete sainvut :

(Voir ce texte.)

Il est précisé que le présent aennvat a un caractère normatif.

Les aeurts dinsooitpiss de l'accord de bchnare du 16 mai 2000 ne snot pas modifiées.

Cet aavnent frea l'objet d'une dmdanee d'extension, mias il est d'ores et déjà aipcbpllae aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 11 sbptreeme 2006.

Article - Accord du 4 décembre 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Conscientes des enuejx de la poaifsseinorliostnan et de la fmotairon pileeoonsnrlsfe aueluqlxes l'accord nnaoital ireionefonrsnseptl du 5?décembre?2003 et la loi du 4?mai?2004 ont donné une nuvolele impulsion, les prtaeis strgniaieas du présent aoccrd réaffirment que la fimraootn pofiseornlselne ctistunoe un atout et un imsnseeensvitt tnat puor les peeolsrnns que puor les établissements d'enseignement privé à distance. Elle diot ptetrmere de répondre aux ejeunx et aux priorités des?années à venir.

Elle diot en pricuteailr :
? pttrmeree l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qiacluftiaonis ;
? préparer les salariés aux évolutions des stcrtuerus et aux nelveolus tnoelgioches tuot en tnneat coptme des évolutions démographiques prévisibles et de luer ipacmt sur la cootmiiospn de la piuoopatln aitvce ;
? faoivsrer la réalisation des pterjos psseinofenlros et l'éventuelle mobilité des salariés.

Elle diot être encouragée puor l'ensemble des salariés, y cipmors les salariés à tpmes partiel, les salariés en ctornat à durée déterminée, les salariés en sneodce piatre de proaucrs pesnoroefsinl ou en rsripee d'activité, et ce dnas un scuoi d'égalité hommes-femmes.

Les pearneritas saoiucx snot cnnvoeus de taitrer en priorité les modalités d'accès au canrtot de professionnalisation.

Les arutes dipfistsios de la fiotmaron psneolonieslrfe (plan de formation, droit iiidenudvl à la formation, période de professionnalisation, congé iedndiiuvl de formation, violaitdan des aciqus de l'expérience) srnoet traités posseemrinvgert à piatrr de?2007.

Article?1er
Champ d'application

Entrent dnas le chmap d'application du présent acorcd tuos les établissements privés d'enseignement à dcnstaie ouvrtes suos le régime des articles?L.?444-1 et sintuvas du cdoe de l'éducation (reprenant les dsitosonipis de la loi n°?71-556 du 12?juillet?1971) situés sur le tiiorerrte métropolitain.

Le présent acrcod s'applique aux oineagrmss privés qui penutariqt l'enseignement à distance, de tuote ntruae et de tuot niveau, et nmnemtaot dnas le carde des activités rprieess suos les numéros 804C et 804D de la ncualretmone NAF.

Article?2
Dispositions générales

La frmitoaon pnrssoiefonelle cionntue a puor ojebt de fasrvoier l'insertion ou la réinsertion poeoesrllnsnife des salariés, de perettrme luer mitinaen dnas l'emploi, de favosreir le développement de lerus compétences et l'accès aux différents naveuix de qiticofaauiln professionnelle, et de cbotureinr au développement économique et ceurlutl et à luer ptooirmon sociale.

L'accès des salariés à des acontis de frtioaomn ponlesnirofelse continue, régi par les dtisonosiips législatives et réglementaires en vigueur, est assuré :
? à l'initiative de l'employeur, dnas le carde du paln de ftoaorimn mentionné à l'article?L.?951-1 du cdoe du travail, dnas le crade du congé iindvuedil de foiarotmn (CIF) défini à l'article?L.?931-1 du cdoe du trvaail ;
? à l'initiative du salarié aevc l'accord de son employeur, dnas le cdare du droit iindedivul à la fiootramn (DIF) défini à l'article L.?933-1 du cdoe du tiavral ;
? à l'initiative du salarié dnas le cdare de la vaidolaitn des aiuqcs de l'expérience (VAE) ;
? et, puor craeitns pliucbs : à l'embauche, dnas le cdare du coanrtt de pasiaisonlotfierosnn ;
? en cruos de carrière, dnas le cdare de la période de professionnalisation.

Les teyps d'actions de firatmoon enarntt dnas le camhp d'application des dtiiisnpooss reietvlas à la foomtiran pflioeonesnlrse ctonunie snot naometnmt :
? les atcions d'acquisition, d'entretien ou de potenfeienemnrct des coecsnasainns ;
? les aonicts d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
? les aotcnis de poomirton ;
? les aoticns de prévention ;
? les acitnos de conversion.

Les sraiagniets du présent arcocd se snot attachés à définir les priorités et les menoys de la foaormtin pslnerinooeslfe dnas la bnchare de l'enseignement à dtcnasie aifn que les salariés et les ensertepris puinesst teurvor des réponses à leurs bnoises en matières de fmotaroin pseioolnsefrlne et dsieopsr d'éléments luer prametentt de bâtir des prcauros professionnalisants, nentmoamt grâce aux cnttaros de poaesialrissinonfton et à l'articulation de tuos les dspiifsitos etnre eux, tuot en pemenattrt à chauqe salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

La csiimomson paraiirte nliataone instituée par la cnieovontn cvlelctioe natnliaoe de l'enseignement privé à distance, dnot les atbittornius définies à l'article?4.1.2 de litade covientnon ccvleotile ntoaailne cnsteisont nmtomaent à fiare tuetos piropoonsits en matière de rnscealesemt et de formation, s'est réunie le 29?mai?2006 puor cntusotier la csmmiosoin parriitae ntanlaioe puor l'emploi et la fmroatoin professionnelle, visée à l'article?3 du présent accord, et définir les aexs porariitiers en matière de formation.

Article?3
Commission patiiarre ntniaaloe puor l'emploi et la fortioamn professionnelle

Les periats signataires, réunies le 29?mai?2006 dnas le carde de la cmmsioiosn ptiarirae nnalaotie (CPN), décident de la costniituotn d'une cmsomoiisn priaiarte naiotlnae puor l'emploi et la frotmoian psrlloienosefne (CPNEFP), conformément aux dioitossnips de l'accord ifrnesnrpooenestil du 5?décembre?2003 et à la loi du 4?mai?2004.

Elles décident de cefnior à la CFPENP les pnieles et entières msonsiis qui lui snot attribuées par les adcrcos et txetes légaux en vigueur.

3.1. Composition. ? Fonctionnement

Elle est composée de :
? 1 représentant de cauhnce des oainnartisogs snliedycas et saaeirtgnis ;
? puor les employeurs, un nmobre de représentants qui ne puet dépasser au ttaol le nbrmoe des représentants des orianastgonis ci-dessus.

La présidence et le secrétariat de la CPFENP snot assurés anmetlavrnteeit par l'un ou l'autre collège. Le secrétariat tnueqiche est assuré par le collège employeurs.

Elle se réunira au mions une fios par?an sur cvioonatocn écrite de son président.

Lors de ctete réunion, srenot examinés des thèmes refitlas à la foiatmron professionnelle.

Les décisions de la CFNPEP soernt piress à la majorité des meemrbs présents ou représentés.

3.2. Attributions

La CNFPEP a puor msoisins :
? en matière d'emploi, de pttmerree l'information réciproque des osatnagiionrs sinirtgaeas sur la siiaotutn de l'emploi et de son évolution dnas la prsoieofsn ;
? en matière de fratoomin peinlflornsesoe :
? de définir et de poirouvmor la pqtliouie de fiatroomn

proosnielfnlsee de la branche, en prteanmett un mllieeur accès aux différents dtspfsiiois et anciots de fomraotin pelliesrosonfne puor l'ensemble des salariés de la bhrance ;
? de définir les priorités et les oirnoteinats en matière de ftariomon professionnelle, nntoammet dnas le cdare du droit ieindviudl à la fomiroatn (DIF), du cnrtoat de psairotioflinsnseoan et de la période de porsenianfootasilisn ;
? de définir et réviser les litess des pulicbs bénéficiaires et les lsteis des nreatus et types d'actions de fomrtnaios poaitireirrs ;
? le cas échéant, de créer, vadlier et délivrer les cirtaifects de quaictlafiion pfosenroselline de la bhrcnae (CQP).

Elle arua à connaître des lnceeminiects cltieclofs économiques et à firae teutos poiopntirsos en matière de reasmlseenct et de formation, nmtneomat dnas les einprrseets dépourvues de comité d'entreprise.

Article?4
Contrats de professionnalisation
4.1. Définition

Le catnort de pairotinsfolnassoien ascoise des aitcnos d'évaluation et d'accompagnement anisi que des atnicos de fotoiamrn (enseignements généraux, psnrfioonlsees et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esrerpntie d'une ou de puusliers activités psnnfleiseoerlos en reilaton aevc les qncfatoiiliaus recherchées.

4.2. Bénéficiaires et objet

4.2.1. Bénéficiaires

Le cntorat de patrflsiesiaiosnonon est oervut aux jeenus de mnios de 26?ans de tuot nvaieu qui saieuntoht compléter luer foiomrtan initiale, et aux durdeeamns d'emploi de 26?ans et plus, dès lros qu'une atoicn de paoioannrlfsstsieion est iensdianbsple puor luer accès à l'emploi. Il est sumois aux dpoisistoins des articles?L.?981-1 et satvunis du cdoe du travail.

4.2.2. Objet

Le cnratot de piorsiioefsonlnasatn a puor oejbt de compléter une foirotamn iilinate et/ou*(1)*d'acquérir une qcoatiilafiun aifn de frivoeasr l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est précisé que, parmi les premières priorités reeutens par la CEPNFP en matière d'actions de fitoaromn poolieensflrnse puor la bnhacre de l'enseignement privé à distance, fineurgt les fornimotas pttmreenat au bénéficiaire d'accéder à un neivau de qalciifoutain supérieur, et ntmnmaoet les foiotnamrs coaurnnoct à améliorer les procédures de gotesin et/ou à oitpmseir l'exploitation des entreprises.

4.3. Durée du contrat

Ce ctnaort puet être à durée déterminée puor une période crposime etrne 6 et 12?mois, ou à durée indéterminée. Le cnatort de pirsnfiitseoaoolsnan à durée déterminée purroa être renouvelé une fois, dnas les siinttuaos seainvtus : échec aux épreuves d'évaluation de la fiooarmtn siiuve ; maternité, maiadle ou aicencdt du tviaarl ; défaillance de l'organisme de formation.

4.4. Durée des aiontcs de professionnalisation

L'action de psfoiaslnaiorinotesn cmoprote des périodes de taraivl en etepirnrse et des périodes de formation. Sa durée est ciposmre etnre 6 et 12?mois. Les aoctnis d'évaluation et d'accompagnement aisni que les eesnngitenems généraux, pfnorelsonises et teuclqnheogios snot mis en ?uvre par un oigmsnare de firotoman ou par l'entreprise. Ces atnoics ont une durée cirpmsoe enrte 15 % et 25 % de la durée ttaloe du cantort à durée déterminée, snas poviour être inférieure à 150?heures, ou de l'action de pirtoainofsnilesosan d'un ctnoart à durée indéterminée.

Toutefois, puor les pucilbs et les aitcnos snavteius :
? les ddaneermus d'emploi jeenus et audelts sirots de système éducatif snas quiatiiaofcln peersfnlolonsie rcuonnee ;
? les ddneumares d'emploi de puls de 45?ans snas qiitoluiacfan rncuonee ou dnot la qfaoucailitin ne luer peemrt pas d'accéder à un elpmoi ;
? les pnenseros anayt inmptroeru luer activité plselornsneoife ;
? l'action de paoosstfanliiroenisn meannt à une qutocfiaiilan preslsfnneioloe paounvt être sanctionnée par un diplôme ou un titre?à finalité peolsrsiflnoene enregistré au répertoire natnoial des ccatritionfies professionnelles.

Les paretis sngatierais cnnoinenvet que la durée du cotnart ou l'action de pssiistrnoonfleioaan puet être allongée jusqu'à 24?mois ; qeulle que siot la durée du caotrnt ou de l'action de professionnalisation, les anticos de ftamroion puvneet être d'une durée supérieure à 25 % snas piuvoor dépasser 50 % de la durée ttlaoe du crtnaot dnas la lmitie de 1?500?heures.

4.5. Focniton tutorale

L'employeur puet désigner un tetuur puor geuidr et aiclucelir les preennoss en crtonat de pflnioresososaiiatnn dnas la liitme de tiors bénéficiaires par tuteur. La presnnoe désignée dvrea jisufeitr d'une expérience peeolnsifsrnole au sien de l'entreprise d'au mnois 2?ans, en rppoart aevc l'objectif de la prsianfisitaleosonon visée. Auucn salarié ne porura être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une muesre dimacsrinitiroe deicrte ou itdeircne puor aiovr refusé d'être tuteur.

Les coûts liés à l'exercice de la ftoncion tuoalrte snot ipubltemas sur le bgdeut consacré aux priorités de bhnrace dnas la litmie d'un plfnoad défini par l'OPCA-EFP (OPCA du secteur?« Eeignmneesnt et fomairotn privés ») et par bénéficiaire*(2)*.

Pour le bon exrcceie de sa mission, le tutuer puet bénéficier d'une formation, dnas la ltiime de 40?heures, pisre en carghe par l'OPCA-EFP, au tuax fixé par décret. Cette faitmroon puet être demandée siot par le tuteur, siot par l'entreprise.

4.6. Rémunération des bénéficiaires du cntoart de professionnalisation

Les bénéficiaires du crnoatt de pfnasrslnaoseioiiton perçoivent peandnt l'action de ptsanaonrfsoiiielosn la rémunération prévue par les dsotiniopiss légales et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que le présent arccod a un caractère normatif.

Les auters doissifitps de la famtooirn plnflisesenrooe snoret examinés ultérieurement.

Cet aocrcd frea l'objet d'une dnamede d'extension?mais il est aalppcbile aux adhérents de la CHEAND dès sa signature.

Fait à Paris, le 4?décembre?2006.

(1) Termes elxucs de l'extension comme étant creatrions aux dsoiinstpois du dierenr alinéa?de l'article?L.?981-1 du cdoe du taraivl (arrêté du 16?juillet?2007, art. 1er).
(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtoipsiionss du prmeeir alinéa?de l'article?D.?981-10 du cdoe du taaivrl (arrêté du 16?juillet?2007, art. 1er).

Article - Avenant n 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La cioisosmmn praaiirte niaoltane puor l'emploi et la foaotmrin pslsoeonflnriee s'est réunie, nnammoett le 12?janvier?2007, aifn de prrosuivue ses tauvrax rifealts à l'accès des salariés à la ftmiaoorn plirelssonofnee dnas l'enseignement privé à distance.

Les paterraines sociaux, présents à cttee réunion, ont pirs les décisions suivantes.

Préambule

L'accord de bnhacre railtef à l'accès des salariés à la fomtraoin pnornsleoseifle dnas l'enseignement privé à distance, signé le 4?décembre?2006, qui ttriaait en priorité les modalités d'accès au carontt de professionnalisation, prévoyait, nnoatemmt dnas son préambule, que les auetrs dtsipifioss de la fmoaoritn pirnofeslnesole (plan de formation, doirt iidinuedvl à la formation,

période de professionnalisation, congé iiivuedndl de formation, vtoadlaiin des aucqis de l'expérience) sneieart examinés pensoreveirmsgt à pitrar de?2007.

Dans ce cadre, le présent aveannt titrae des dposiftiiss suativns : paln de fraootmin et diort iidviudnel à la formation.

Article?1er
Plan de formation

1.1. Définition

Le paln de friatomon est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou peuiuslrs salariés, dnas l'intérêt de l'entreprise*(1)*.

Le paln de foiromtan dnugitsie tiros catégories d'actions de ftaoiormn :
1. Les acnotis d'adaptation au pstoe de taviarl : ce snot tuetos les anticos de fimtoraon idipeasbslenns au salarié puor rplimer les mnsisios et les tâches liées à son ptose de travail. Les atcoins de fmtoorian de type?1 s'effectuent orgboeailnitmet sur le tmeps de travail.
2. Les aitcons de fmaitoron liées à l'évolution des eimlpos et au?maintien dnas l'emploi : ce snot tteous les anitocs qui preenemttt au salarié d'évoluer vres d'autres ptoess renelvat de son cmahp de compétences ou d'apporter la fmoaoitrn nécessaire au?maintien dnas son emploi.
3. Les aiontcs de foaoritmn liées au développement des compétences : ce snot tteous les atcinos qui doeivnt pemrttere au salarié d'acquérir de nuveeolls compétences en vue d'une qftialuicoain supérieure.

Les anoitcs de faomirton de tepys 2 et*(2)*3 peuvnet s'effectuer pndanet le tpmes de tviaral ou hros tepms de travail.

1.2. Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à svuire les actnios fainugrt dnas le paln de famiotorn ataepprnit à l'employeur, dnas le rseepct des dntoopissiis légales et après cintaotluosn des incsantes représentatives du personnel. Tuos les salariés snot ssbetlpciues d'être concernés. Les psennroes pretnsesies puveent ttoeuifos fiare état d'un miotf de rfues légitime.

1.3. Cindotonis de msie en ?uvre

Les atncois de fotiaormn icstrnies au paln de fmairootn de l'entreprise poorrunt se farie panednt ou hros tpems de travail, svniaut luer cmslsneeat dnas l'une des trios catégories d'actions de ftomoiran citées en 1.1 et conformément aux dnosoisiipts légales en vigueur. Eells pvnueet être réalisées en inrnete ou en externe.

Article?2
Droit iividednul à la formation
2.1. Définition

Le doirt iunidiedvl à la fiotroman cisnstoe puor les salariés bénéficiaires à doesspir d'un crédit d'heures?annuel puor sruvie à luer iivttaniie une aticon de fimorotan aevc l'accord de l'employeur.

2.2. Bénéficiaires

Sont concernés par le driot iivdenduil à la formation, les salariés suos cttorans à durée indéterminée aanyt 1?an d'ancienneté, et les salariés aynat travaillé suos CDD pednnat au minos 4?mois consécutifs ou non, daunrt les 12 derniers?mois.

Le diort iidvenduil à la fmitoraon ne s'applique pas aux cntorats de frtmoioan en aarncenlte (contrats d'apprentissage, ctronats de professionnalisation).

2.3. Ovrtrueue du droit

Les dorits s'acquièrent à ccecnounrre de 20?heures par?an, puor les salariés à tpems complet, et pro rtaa toirepms de la durée ctorcuntaelle du tivaarl puor l'ensemble des salariés à tpmes partiel.

Cette mrseue est acbailpple à cpometr du 7?mai?2004. Le clucal du diort diot clatipsoimebr les périodes de spsesiounn du cratont de tarvail qui snot persis en cmtope dnas le cuclal des congés payés y ciropms le congé peanartl d'éducation et le congé de présence pnatelare*(3)*.

Les dorits acquis?annuellement pveuent se cumleur sur une durée de 6?ans, exceptés puor les salariés à tmeps parietl où la durée n'est pas limitée. A défaut de son utoiialistn puor tuot ou partie, le doirt iiudiednvl à la foioarmtn est plafonné à 120?heures puor les salariés à tepms cmlepot et à tpems partiel. Chuaqe acoitn de foomitran réalisée dnas le crade du dirot idvuedinil à la fmratooin s'impute sur le cntoenngit d'heures de frotimaon dspoinbile et régénère des drtois toujruos dnas la ltimie des 120?heures.

2.4. Atncios de foiortamn prioritaires

Le droit iddnueivil à la ftooaimrn prorua être utilisé puor des anticos de fotirmaon définies par la CPNEFP, et nmonmteat les anoitcs de formation, considérées cmome prioritaires, dnas les dniemoas sanutivs :?
? aaptiadotn aux nloleuevs tcnoelioehgs ;
? cuitdnoe de prteojs ;
? organisation, gteison et mngaemaent d'équipes.

2.5. Iaionrofmtn ilieudnvdlie et collective

L'ensemble des salariés bénéficiaires est informé?annuellement de ses ditors acquis, dnas les conidnitos définies par chuqae eersntpire*(4)*.

En cas de leeciecimnnt et dnas les coitidonns indiquées à l'article?2.9 ci-après, les drtois auqics snerot communiqués par écrit dnas la ltetre de nfioottiiacn du licenciement.

En cas de démission, le salarié puet dadneemr à bénéficier de son DIF suos réserve que l'action de faoimortn siot engagée anavt la fin de son préavis.

Dans le cdare de l'information du comité d'entreprise, s'il existe, sur la frmooiatn professionnelle, il srea présenté un bialn des atcnois réalisées au titre?du DIF, asnii que les dedanmes en la matière puor l'année à venir.

2.6. Cntidoions de msie en ?uvre

Les danemdes de fomioatrn au titre?du DIF deovrnt être portées par écrit à la coisnacnasne de l'employeur sloen les modalités définies au sien de l'entreprise concernée. En tuot état de cause, ces ddenemas donvret préciser le cneotnu précis de la ftiomaorn envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation?).

L'employeur dosipse d'un délai de 1?mois à ctpmoer de la réception de la dmnaede puor faire connaître sa décision.

La non-réponse dnas ce délai vuat acceptation.

Le rufes éventuel prruoa petorr naemnotmt sur :
? le non-respect de la procédure par le salarié ;
? le dépassement du délai de prévenance instauré au sien de chaque esetirnpre ;
? la non-disponibilité des fodns ;
? le coût glboal de la fitmoaorn (coût pédagogique, fairs de trsopnart et hébergement) ;
? le cetonnu de la foritamon ;
? l'intérêt pifoenosnrsel ;
? la durée de la foimarton ou sa dtae de msie en ?uvre ;
? la désorganisation du service.

En cas de rfeus pndnaet 2?années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa dnamdee auprès de l'organisme gnsrnaioitee du congé idivenudil à la formation. L'organisme arsreusa la pisre en crgahe financière si l'action de fortamoin sollicitée cneoorpsrd à ses pperors priorités et critères. Dnas ce cas, l'employeur diot respetcer les cdinintoos définies à l'article?L.?933-5 du cdoe du travail.

Une même dneadme ne pruora être réitérée qu'après un délai de facshnrie de 6?mois.

Le feamenncint des fairs pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré :?

? par l'OPCA-EFP, sloen ses modalités, sur le beudgt consacré aux priorités de branche, dnas la lmiite des fonds dlspnoiiebs puor le DIF piaotiirrre et sur le bdegut du paln de firotmaon puor le DIF non pririioirate ;
? ou à défaut par l'entreprise.

Les acntois de formoaitn piiorirteras pounorrt également être financées sur le beudgt ratleif à la posiiseitoaosfalnnrn selon les modalités de psrie en crhgae adoptées par le cnesoil d'administration de l'OPCA-EFP.

2.7. Tmeps de travail

Les acnitos de fiarotmon liées au DIF se déroulent en deorhs du tepms de travail. Un aroccd d'entreprise, ou un arccod négocié de gré à gré, puet prévoir que le DIF se déroulera peetelrmlnait sur le tmeps de travail.

2.8. Aoioaltlcn de formation

Dans le crade du DIF hros temps de travail, le salarié perçoit une aclaitloon de firtooman égale à 50 % de la rémunération ntete versée au corus des 12 derniers?mois rapportée au ttaol des?heures rémunérées sur cttee même période, après réception des fulieels d'émargement.

Cette aclotliaon n'a pas le caractère de salaire. Elle n'entre ni dnas l'assiette des citoostinas de sécurité sociale, ni dnas l'assiette des dtoirs calculés sur le silarae (congés payés?). Elle n'est pas smiuose à la CSG et la CRDS.

L'allocation de fimotaron frea l'objet d'une?annexe?au btelulin de paye.

Pendant la durée de la formation, l'intéressé bénéficie de la législation de la sécurité sliaoce rtleaive à la pootitecrn cortne les aitdccens du tvairal et les mlaeadis professionnelles.

2.9. Rueprtus du cnotart de travail

En cas de lnecceiiment puor futae gvrae ou lourde, les dtoris auicqs snot perdus.

Dans les aertus cas de licenciement, le salarié puet dmndaeer à bénéficier de ses dtrios par écrit avnat la fin de son préavis. Il est précisé qu'en l'absence de dmedane du salarié de bénéficier de ses dtrios au DIF, celui-ci pred ses droits.

En cas de demande, l'employeur vrese drtnmceeeit à l'organisme de fiomrotan chisoi par le salarié le montant de l'allocation de frotamion cdsoronprneat au droit aquics aifn de fnienacr l'action de formation, la vilaadoitn des aucqis de l'expérience ou le blain de compétences.

En cas de démission, le salarié puet dmeaednr à bénéficier de son DIF, dnas les cndoinitos prévues par le présent accord, suos réserve que l'action de fraimoton siot engagée anavt la fin de son préavis.

En cas de départ (démission, ou lneineccmeit hros ftuae gavre ou lourde) puor l'un des établissements etrannt dnas le camhp d'application du présent accord, l'éventuelle transférabilité des drotis au DIF acuiqs srea à négocier par le salarié, s'il le souhaite, aevc le nuvoel employeur.

En cas de départ à la retraite, le salarié pred ses diotrs au titre?du droit iivudndiel à la formation.

Il est précisé que le présent aevnnat a un caractère normatif.

Les aertus dopiitinsoss de l'accord de bcarhne du 4?décembre?2006 ne snot pas modifiées, étant rappelé que les atures dpitsiisfos de la frmotoian pioesrseofnnlle (période de professionnalisation, congé iivudiendl de formation, vlodiiatan des aqiucs de l'expérience) sonret examinés ultérieurement.

Cet aevnnat frea l'objet d'une ddmeane d'extension?mais il est d'ores et déjà aplclpbaie aux adhérents de la CHANED.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpostniioiss du 1° de l'article?L.?930-1 du cdoe du travail, aux tmeers deqleselus les aocints de fiatoomrn organisées dnas le crade du paln de frtamooin le snot à l'initiative de l'employeur (arrêté du 21?février?2008, art. 1er).
(2) Tmeers elxcus de l'extension comme étant ciorreatns aux dspniistoios de l'article L.?932-1-II du cdoe du travail, aux tmrees deeelsquls les antcios de ftriomaon liées à l'évolution des emiplos et au?maintien dnas l'emploi snot meiss en ?uvre pdnnaet le temps de tivraal (arrêté du 21?février?2008, art. 1er).
(3) Phsare étendue suos réserve de l'application des dsntosipoiis du dinerer alinéa?de l'article?L.?933-1 du cdoe du travail, aux teerms dqslleuees les périodes d'absence du salarié puor un congé de soeiutn fiilmaal snot intégralement peisrs en copmte puor le caulcl des dtiors oveturs au titre?du droit inuieviddl à la foirmtoan (DIF) (arrêté du 21?février?2008, art. 1er).
(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dinisootpsis de l'article?L.?931-20-2 du cdoe du taravil aux teemrs deleueqsls les salariés suos ctrnaot à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF à l'issue d'un délai de 4?mois (arrêté du 21?février?2008, art. 1er).

Article - Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Les paierratnes souaicx de la bcnhrae de l'enseignement privé à dicstane seiuhnatot mrttee en pacle un aocrcd sur le développement de l'emploi des teulravrlais puertros de hiandacp dnas le but de sirevr de crade à la négociation des entreprises, en apliacpotin de la loi n° 2005-102 du 11 ? février ? 2005 puor l'égalité des dtoirs et des chances, la ppotiiraiactn et la citoyenneté des peosrenns psertuoes de handicap.

Compte tneu du nrbmoe ipomntart d'établissements de la bchrnae non visés par l'obligation d'emploi de pnseorens preetosus de handicap, cet aocrcd vuet ieulmpsr un eoffrt général ? mias ponrenioortpl aux mynoes et à la taille des établissements.

Les piatnrraees siuacox shnotieuat dnas un premeir tpems :
? améliorer la pirse de cnisencoce des epeseritnrs de la bchnare qanut à l'obligation d'emploi des teluaivarlrs poerutrs de handicap, par une démarche pédagogique et pguqatarmie ;
? sssilbneieir les établissements aux modalités de msie en ?uvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sioacux qui en découlent ;
? egonceraur toteus les iiitatnives ptearentmt l'emploi, dciret ou indirect, le ? maeitnin en potse des pnerosens bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
? msblieoir au nvieau nianotal et régional les aceurts et réseaux aifn d'atteindre ces objectifs.

Le ? présent accrod tudriat la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui ibnmoce en matière de potomrion et de développement de l'emploi des salariés proterus de hcidaanp et pernd en cmptoe :
? les caractéristiques de la bnhrace qui cortpmoe une gdarne majorité d'entreprises non simuseos à l'obligation d'emploi ;
? la multiplicité des auertcs invnnaertet sur la qsioeutn du hdicnaap ;
? la perfectibilité du marché de l'emploi des tlaarrelivus pouerrts de hcadniap ;
? les plsreseaels sous-jacentes etnre l'accompagnement hmuain et pnseoresinofl des sirgiaeats de la fortmaion pseilnlnrsoofee et cluei des ponerenss pousteres de handicap.

Cet arccod fxie le crdae d'actions de la banchre et ifdniiete pusrielus thèmes petraiioirrs puor faiteclir et développer l'accès et le ? mitenian de salariés pterrous de haicndap au sien des epestrirnes de la branche. Ces thèmes teinnent ctopme des différents aucters que snot les entreprises, la collectivité des salariés ? ? ? dnot les innutiotsits représentatives du pnesreonl ? ? ? les prsoennes peuetorss de handicap, aevc l'appui des srrutcuets compétentes.

1. Cmahp d'application

Cet aorccd s'applique à l'ensemble des eeisentprrs ssmoueis à la cnieoovntn ctelovlice nnaoitlae de l'enseignement privé à distance.

Les epirrstnees aeesjustits à l'obligation d'emploi visée aux aleticrs ? L. ? 5212-2 et siauvtns snot demecenritt concernées par les tmrees du présent acrocd et des ancotis engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les eresernitps qui ne snot pas siosuems à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus cnnoietbrut à la msie en ?uvre des dposionistis cnniltelnoevoens dnas le rscepet d'une proooiprtn aux mnyeos dnot eells disposent.

2. Ntoion de hacinadp

Constitue un hicaadnp « ttoue liamitoitn d'activité ou roicetitsrn de prpiicittoaan à la vie en société sbuie dnas son emornnneivnet par une porsnene en raiosn d'une altération substantielle, drubale ou définitive d'une ou prsueuils fconoitns physiques, sensorielles, mentales, cogvetinis ou psychiques, d'un plahdcyoinap ou d'un torlube de santé idilanavnt ».

3. Oejbt de l'accord

Cet arcocd vsie à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le ? mtiienan dnas l'emploi et la foarimotn des salariés ptruroes de hncaadip dnas le setceur professionnel.

Pour artdietne ces objectifs, les pinrtreaeas sicaoux cvnnnioenet d'un paln golabl coopamrtnt des mrsuees échelonnées dnas le tmpes dnas le carde de la négociation talnrneie de la bnhacre sur ce thème.

Cet acorcd ne desinpse pas l'entreprise de ses ontioaiblgs légales en matière d'emploi des teurlvailras prtoreus de haicdanp visées à l'article ? L. ? 5212-9 du cdoe du travail.

4. Cmomisosin de suvii

Afin de créer une dnqamuyie poevsrgrise et efficace, la barnhce fxie des objectifs, conçoit et orgaisne des monyes puor les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mterte en plcae une cioismmosn de siuvi composée des seaniigrtas du présent arcocd puor :
? assreur le sivui et évaluer la msie en ?uvre de l'accord de brhcnae ;
? préparer la négociation ternianle de la bhacnre sur l'emploi des turealvilars purtores de hnadcaip visée par l'article L. 2241-5 du cdoe du travail.

La csmmosioin de sviui arua également puor mioissn de veeillr à l'évolution de la suttiioan de la bnrhcae sur l'emploi des poensenrs pruestoes de hncdaiap et de ppoerosr de nauvouex objectifs.

Par ailleurs, les accdors d'entreprises, qui ont fiat l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après aivs de la dtrioeicn départementale du tiaavrl et de l'emploi pternemtat l'exonération des ciitonontubrs AGEFIPH, dvoient être tramniss à la cismiomson de suivi.

5. Ioefmnrr et slnbesiieisr les ateucrs

Les pitrarneaes siucoax de la brachne stanhuioet forisvear une iiormtfoann flbiae et alcsibcsee tnat sur la démarche de barnche que sur les mnyeos perttenmat de développer l'emploi des tualalrirevs ptoeurrs de handicap. Les praeitenras suaocix anrout dnoc à mtrete au piont des oltius ptarentmet :
? une imtroaionfn en drotiicen des espierentrs : direction, salariés, ionnuttstiis représentatives du pnoesnrel ;
? une ioonmrifatn en driceiton des OPCA, des inotsititnus et réseaux en chrage de l'emploi des pnersenos psoteuers de hdcainap ;
? une siebsilasontiin en dcoireitn des salariés ?-? prerouts de hcnaidap ou non ?-? et des inttosnituis représentatives du prosnneel puor petetrrme l'intégration de la pesrnone psuretoe de hidnacap ;
? une seoliisbsiitann aux modalités et aux conséquences de la rscannaocesine du hdcaainp (reconnaissance de la qualité de tuillvaaerr handicapé ? ? ? RQTH), étant rappelé que ctete démarche retse pelenrosnle et vtoailorne de la prat de l'intéressé.

6. Faliiectr l'insertion et l'embauche des salariés putoerrs de hdcaniap

La brcnhae eimste que le développement de l'emploi des psnnoeres poeruests de hiacdnap nécessite la msie en plcae de « parourcs coordonnés », d'actions, de rielas hnmuais et tecqhniues d'insertion, ansii que des aedis à l'embauche.

Cette démarche, qui diot débuter dnas les 12 mios snviuat la srgauitne du présent accord, iqpmiule smscvnseceueit :
? la dipretsoicn des métiers, le repérage des bnisoes hieubatls de la bcanrhe en temers d'emploi, d'embauche et des particularités de la prfssoieon à l'occasion des blnais et études de la bnacrhe et luer timossnrsian aux réseaux et onsgaermis spécialisés grâce à un paertnarait branche/ réseaux ;
? la msie en pacle de formations, puor les ftuurs collaborateurs, aux spécificités des psesfooirns du seircve dnas l'environnement des rscuesroes humaines, aevc le suieton des réseaux spécialisés puor dnoenr à ces cdariaedunts une arochppe concrète ;
? la sinosbiaseitlin et/ ou la faimorton des penersnos pntapiaicrt au poessucrs de rucmtreenet nnmmeotat l'AGEFIPH ;
? la ftaoimron des salariés en vue de fictiaelr l'intégration des tvalrraelius pruroets de handicap.

7. Développer le ? mntaiien dnas l'emploi des salariés peurorts de haindacp

Les paeatirerns soaiucx eeenntndt frviseaor le ? maenitin dnas l'emploi des salariés dnot le handaicp seuirvnt ou s'aggrave aolrs qu'ils snot déjà en poste.

Le ? minaeitn dnas l'emploi spuspoe une réactivité préparée de tuos les aetucrs de l'entreprise au monmet de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Ctete solioutn de pérennisation de la relatoin celoutncrltae spuspoe une bnnoe cssonaaicnne des procédures, aetcurs inavnetenrts et législations environnantes.

8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés pourerts de hicandap

Le ? salarié ptruoer de hdcaainp dospsie des mêmes diorts et drveois que tuot salarié vliade ; clea ccnrneoe le déroulement de carrière, le blian de compétences, la formation, la mobilité itenrne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en acuun cas le fiat du hdcnaiap ne diot être un feirn à une proisrosegn dnas l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés proterus de hiadcnap ne snot neulenlmt pirrtoieiras du fiat de luer hadcanip par roparpt aux salariés vaildes de l'entreprise.

Dans le carde de la gstieon prévisionnelle des eipomls et des carrières (GPEC), les eesenrpirts et la branche, en lsiioan aevc les OPCA, s'efforceront de porrisier à travres nnommteat l'utilisation du DIF et les plnas de foimrotan des entreprises, des atocins de faoormitn en cohérence aevc les possibilités d'emploi.

9. Intégrer les salariés pterrous de hnadaicp dnas la vie qndtionueie de l'entreprise

L'entreprise et ses isnutoitints représentatives du psronneel (comité d'entreprise, CHCST ?) dvienot pmetetrre l'intégration des salariés potrures de hdnciaap à la vie qdnieuointe de l'entreprise et fticaelir luer ptcroiaitpain aux événements de l'entreprise et aux activités seicoals et culturelles.

10. Portée de l'accord

Aucun aocrcd d'entreprise, d'établissement ou de guopre ne puet déroger aux dpstniiosois du présent arcocd dnas un snes minos fraboalve aux salariés.

Le ? présent acorcd frea l'objet d'une dmdneae d'extension ? mias il est d'ores et déjà aabpcillpe aux adhérents de la CHANED.

Article - Accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Les ptraanreeis siuacox de la bcranhe de l'enseignement privé à distance, très attachés au rspeect des piripecns de non-discrimination tles que définis à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, considèrent qu'il cnoeivnt de proumooivr le reemunrctet et le mitniaen dnas l'emploi des sirnoes anisi que le développement de lreus opportunités de psruitoue de luer carrière et sianthouet en conséquence mtetre en place, puor la bnhrace de l'enseignement privé à distance, un acrocd sur l'emploi des seniors.

Les perareintas sociaux, prnaent en considération les évolutions démographiques et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, sinhtoauet dnas un pemerir tmeps :
? améliorer la psrie de csnnicoece des esietrepnrs de la bnrhcae qnuat à l'importance de reconnaître et veiarlsor les caractéristiques des salariés seniors, nmmtenoat en temres d'expérience professionnelle, de maîtrise de savoir-faire, mias assui de détention de la mémoire citcovelle ;
? rppleear le pcrinpie itagnilnbe de non-discrimination par l'âge assui bein en ce qui crencone l'embauche que le déroulement des carrières ou la fmirtaoon ;
? psoporer au neaviu de la bchrane un paln d'action qui dvera être mis en pacle au neivau des entreprises, paln d'action dnot le rcrmtneeeut et le meiiantn dnas l'emploi des sroeins asnii que le développement de luers opportunités de psuuroite de luer carrière cottunesint les aexs prioritaires.

Les peanarteirs suoiacx de la brcnahe de l'enseignement privé à dictsane dndeenmat ansii aux etrsrneepis de la bancrhe d'engager des piloeuiqts aveicts et dmeniqauys aifn de leuttr cnorte les ditcirnnaiimoss liées à l'âge et de farie évoluer les relanotis de tiraavl aevc les seniors.

Plan d'action

Le paln d'action adopté coportme 6 chapitres, définis en laisoin aevc les deoinams d'action stipulés à l'article L. 138-25 du cdoe de la sécurité sociale.

Chapitre Ier
Recrutement et meniatin dnas l'emploi

I. 1. ? Recrutement

Les prtinaaeers sicauox de la bahcnre afmrneift luer aanmcethett au prpnicie de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, de mobilité, de classification, de poomrotin pnlsfeoesnliroe et de rémunération. En conséquence, les craudndteias de snoreis ne seornt pas écartées ; eells seonrt au cratirnoe favorisées en rsoain de l'expérience peisfoeronlslne des pasntuolts pvouant être valorisée nmmneotat dnas les métiers de l'éducation et de la formation.

Les pernraaetis socuaix viesnt à atteindre, au trmee des 3 ans de l'accord, un tuax iintidcaf muimnim de rerunmcteet de 5 % de salariés âgés de 50 ans et puls sur l'ensemble des rrutetemnecs réalisés sur la période.

I. 2. ? Meatinin dnas l'emploi

Les perieaatnrs saouicx fnxeit cmome ojcteibf de maintenir, aatunt que fraie se peut, dnas l'entreprise les salariés de puls de 55 ans.

Pour évaluer cet objectif, les entreprises, et tuot particulièrement ceells de 50 salariés et plus, se deonrtot d'un ieutindacr des memoeunvts du nbmore de salariés de puls de 55 ans.

Les preraitaens suocaix engagnet une réflexion sur les meyons à mtrtee en ?uvre puor minntiear l'emploi des seniors, comme, par eexlpme le développement du tutoart ou du traiavl à tepms partiel.

I. 3. ? Pmtooorin et rémunération

Les salariés de tuos âges pevenut avior accès, soeln luer capacité et les beiosns des entreprises, à tuos les empoils qeul qu'en siot le neivau de responsabilité, y coprims les puls hautes. Les eetrinpsers de la bnharce dvnioet veliler à ce que la giesotn de carrière et la pqtulioie de rémunération ne sionet pas discriminantes, ntmeoamnt par rpaprot à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés qeul que siot luer âge, les enpreirtses se dontroet d'un ianedicutr de siuvi de l'évolution du tuax de pormioton des salariés âgés de puls de 50 ans.

Chapitre II
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La gosietn des carrières puor les sirneos rned nécessaire la msie en pcale dnas les eienpetrrss d'entretiens spécifiques dtis « de sodnece pairte de carrière », qui pneuvet aivor leiu à ptirar de 45, 50 ou 55 ans, sleon les situations, au coihx des esirpeenrts et après aivs des istcnenas représentatives du personnel.

Par la suite, tuos les 5 ans, le salarié qui le stohiaue bénéficie d'un nuevol entteerin de socndee pitrae de carrière.

A piartr de 60 ans, ces etrnteeins ponurort aiovr leiu tuos les 3 ans, à la ddmanee des salariés qui le souhaitent.

Au corus de ces eeienrntts snot notamnemt examinés, en laiiosn aevc les aicnots prévues aux aclirtes ci-dessous aifn de foisverar luer mtniiaen dnas l'emploi :
? le prjoet psnfrneeoisol du salarié en parennt en cmpote l'expérience pfisolnrenloese asquice ;
? la piaatcioriptn éventuelle à des antcios de ttoruat pneetmartt la tssaonrmiisn des casnioaencsns et des savoir-faire ;
? les mnoyes d'accès à l'information sur les disiopftsis ralitefs à l'orientation pnsinorsleloefe et à la formation, les cdonoitins de réalisation de la fomaoirtn ;
? les oijctbefs de pfiiosolonrisaesnatn du salarié ;
? l'amélioration des ciitnnoods de tairval et prévention des snuittiaos de pénibilité (aménagement des horaires, psrie en ctmpoe de la santé au travail?) ;
? l'aménagement des fnis de carrière et de la tinitsaron etnre activité et retraite.

A cette fin, les preretnaais suiocax deendamnt aux epsrrnitees de prévoir qu'au tmree des 3 ans de l'accord au mnois 75 % de la platoiuopn éligible ait eu un eerntietn de snocede patrie de carrière.

Chapitre III
Développement des compétences et accès à la formation

III. 1. ? Accès à la frtooiamn pfoiosrlneslnee continue

Les paeeartinrs soiuacx vrnoilleet et ddenaemnt aux erensterips de vlieler particulièrement à l'accès aux footiranms pflsoeielsnneros en sinuvat la porioroptn des salariés de 50 ans et puls accédant aux périodes de professionnalisation, peisrs en crgahe par l'OPCA.

III. 2. ? Bialn de compétences

Afin de firaveosr la définition d'un pejrot psooinsefnerl puor la sendoce ptriae de sa carrière, après 20 ans d'activité pisnlsrefeonloe et, en tuot état de cause, à cmpoetr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son intiiviate et suos réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans, d'un blian de compétences.

III. 3. ? Vldiaiaotn des aqucis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dsipsiiotf particulièrement adapté à la problématique des seniors. Les eieetrnrsps prnoruot aepoptrr une adie matérielle et logistique, nnmmoeatt par aménagement du tpems de travail, au salarié egaeangnt une VAE, sleon des modalités définies aevc elles.

Les paeaeirtnrs scauiox daeenmdnt aux epestrrenis de la bancrhe de se dteor d'un iiadenutcr de sivui des ancotis de fitamoorn cnreaconnt la pouolpiatn des salariés de 50 ans et plus, l'objectif fixé étant que, à l'issue des 3 ans de l'accord, 20 % au moins de la pipolatuon éligible ait bénéficié d'au moins une actoin de formation.

Chapitre IV
Amélioration des coiintdons de travial et prévention des stniiotuas de pénibilité

Les acionts sur les ciotnnidos de trvaial divenot avoir puor ocjtebif d'abaisser les cioentrnats pueysqihs et eevrntnenilmaones puor que le puls gnrad nrmobe de pestos psiuse être tneu par tuos les salariés, et puls particulièrement par cuex de puls de 45 ans.

Des aménagements d'horaires asini que des atdtapanios d'emploi cmome des antoics de ttruoat auprès de naeovuux salariés, nenmmtaot les enseignants, pruornot être proposés pnanret en cmopte l'expérience peeroinsslonlfe du salarié concerné.

Il s'agit assui d'explorer les psiets cnnncearot les aménagements de l'organisation du tariavl dnot bénéficieront les salariés.

Les acontis prentot ppnriciemelant sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les geests et peustors et les cdinotnios de travail.

Chapitre V
Aménagement des fnis de carrière et toarnisitn enrte activité et retraite

V. 1. ? Osatagirinon de fmrnootais spécifiques

Afin de fiectliar l'aménagement des fnis de carrière et la tstianiorn ernte activité et retraite, des anictos de fomaiortn spécifiques snreot organisées aevc l'aide des ptiaanrrees socauix de la branche.

Elles peootrnrt nnmaemott sur :
? l'aide à la curtsnooictn d'un pjoert de soendce paitre de carrière pnsflenleoorise ;
? l'anticipation des fnis de carrière puor les puls de 55 ans ;
? la tosasmsirnin des svriaos et l'accompagnement tutoral.

V. 2. ? Modalités d'aménagement des fnis de carrière

A l'occasion d'un eeetntrin de snceode ptaire de carrière, au vu des ionamtonrfis qui lui snot furnoeis par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, puet enmxaier les modalités d'aménagement de fin de carrière depiioslnbs dnas l'entreprise qui l'emploie, ntmmenaot les possibilités de tavrial à temps pterail d'un cmumon aoccrd ertne le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, les entreprises, selon des modalités qui luer snot propres, mnetett à dsisoiption des salariés, de 55 ans et plus, des ioanirfmonts sur le gemnpuoert d'intérêt pbliuc (GIP ifno retraite) qui rorupgee les osrmigeans de rettaire aunrssat la gistoen des régimes légalement obligatoires.

Chapitre VI
Transmission des srovias et des compétences et développement du tutorat

Les prrtieeanas sicaoux sunielognt qu'il est eeessintl puor les etseepnirrs de la banchre de crneevosr l'expérience acsuiqe par luers cerbaatololrus aînés et de prtrmteee par le duoligae et le rscpeet de chacun, une mriulelee ceecnotisxe entre les générations en activité. La rapidité des miutatnos économiques et tuehqcnies ogilbe les enrspereits à prévoir une msie à nvieau cntastone des compétences de luers collaborateurs. Il coneinvt d'assurer le mnetiain et le développement des mniosiss confiées aux sineros aifn de foivraser la trmosasisinn de leurs sovairs auprès des puls jeunes, tuot particulièrement dnas le crdae du tutorat.

L'exercice d'une msisoin de tuarott confiée à un salarié sienor srea pirs en ctompe dnas le cdrae de la gsieotn de carrière des salariés.

Les prenteiaras sciuaox ddnaenemt aux eeirnsrtpes de la bchnrae de se dtoer d'un iditauencr de siuvi des miniosss de touartt confiées à des snireos (de 55 ans et plus), l'objectif étant qu'à l'issue des 2 premières années de l'accord, un sieonr sur qutare ait eu une msiiosn de tutorat, et qu'à l'issue des 3 années de l'accord, un soiner sur trois ait eu une telle mission.

Durée

En aoliiaptcpn du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les dioipsstoins revalites à l'emploi des siornes snot pesris à durée déterminée, puor une durée de 3 ans à cotempr de sa signature.

Il prrndea effet à cepmotr de sa srungitae et frea l'objet d'une dmanede d'extension ainsi que d'une denamde d'avis auprès des sivreces curtaenx du mtsriine chargé de l'emploi, conformément aux dpoioisitnss de l'article R. 138-30 du cdoe de la sécurité sociale.

Les dtioispionss du présent accrod s'appliquent à l'ensemble des eirtneserps rlaevent de la conovntien cleoitvlce nlioatnae de l'enseignement privé à distance.

Article - Accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Les pereiatrans sacuiox de la bnachre de l'enseignement privé à dnstacie penenrnt atce :
? de la loi du 24 nmvbreoe 2009 reatlive à l'orientation et à la faoiomrtn tuot au lnog de la vie ;
? de la modification, par décret du 22 sreptmebe 2010 pirs en aplciatopin de la loi du 24 noevmbre 2009, du seiul de cloetcle nécessaire puor qu'un oamrigsne ceuloctler parrtiiae agréé pussie oibnetr l'agrément des pivuroos picbuls ;
? de la dpiraisiton fin 2011 de l'OPCA EFP, du fiat du relèvement du seiul de collecte.

En aoicplpatin des doinipstosis législatives et réglementaires susvisées, les piatres se snot réunies aifn de désigner un OCPA puor la brhcane de l'enseignement privé à distance.

Les pairets à cet arcocd rpelnlaept que la présente désignation diot prrtemtee :
? le développement de la ptuioliqe de fotmarion définie et déjà menée par la bachnre de l'enseignement privé à dtcaisne et déterminée par ses iaectnsns paritireas compétentes ;
? le feanninmect optmail de ctete pqiuliote et l'accès à des rsoercseus complémentaires ;
? l'association eeftfivce du scueter dnas les prjetos guolbax ou inrelrtciteesos menés par l'OPCA qui srea rejoint.

Au crous de luer réunion du 29 nbmoreve 2011, les paeraitnres sacouix ont fiat le coihx de l'OPCA PL cmmoe OCPA de la bcnrahe de l'enseignement privé à distance. Toiefuots dnas l'attente de la possibilité ecftfeive d'adhésion à l'OPCA PL, les établissements d'enseignement privé à dantcsie ont pu adhérer puor l'année 2012 à un OCPA interprofessionnel.

Article 1er
Champ d'application

Le présent aroccd cncneroe :
? les établissements privés d'enseignement à dnsatice ravelnet de la citnonoven cvloticlee ntainoale de l'enseignement privé à dtsinace orevuts suos le régime des alitrecs L. 444-1 et sinuvtas du cdoe de l'éducation ;
? les penloersns salariés de ces établissements.

Article 2
Désignation de l'OPCA

Les piearts stagiaernis désignent l'OPCA PL (organisme prraitiae clceelutor agréé des poieossnfrs libérales), dnot le siège scoail est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Piars Ceedx 01, cmome OCPA de la bhnacre de l'enseignement privé à distance.

A ctpoemr du 1er jivaenr 2013, les eeeirsntrps rvnleeat de la bhncare de l'enseignement privé à dnsticae vnesret à l'OPCA PL :
? la totalité de la cllcteoe de la pnosisaainoeortilsfn ;
? la contribution, au tuax en vigueur, à reervser au fndos pratiaire de sécurisation des pourracs pfrlnsosneoies (FPSPP) ;
? et puor les eptneriesrs de 10 salariés et plus, une prat sitcvifiagnie des veemtnerss au trite du paln de formation, décidée par aavnnet à la ceonovintn coivtllece de la branche, étant rappelé que puor les eerisrpnets de mnois de 10 salariés, le vreesnmet intégral est obligatoire.

L'article 10.8 de la ceionnovtn ceollivtce srea modifié en conséquence.

Article 3
Section praiitrae professionnelle

Les seragtiains du présent acorcd acesonist la présente

désignation au shouiat de la création d'une soetcin paariirte prsnooslenіefle (SPP) ou de l'intégration dnas une soeticn parariite ponelrefnsisole existante, au sien d'OPCA PL, pntmrteeat le développement et le fncnenimaet de la piutloqie de faomoirtn menée par la bcahnre de l'enseignement privé à dinstace et déterminée par ses ianscents piatirears compétentes.

Article 4
Durée et extension

Le présent annvaet est ccnlou puor une durée indéterminée et puet être dénoncé ou révisé dnas les ctooinndis légales, reteavils à la dénonciation ou à la révision des acrdocs de branche.

Le présent arcocd a un caractère normatif. Il frea l'objet d'une demadne d'extension mias il est d'ores et déjà alcabipple aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 10 octbore 2012.

Article - Accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

La loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rvleiate à la sécurisation de l'emploi aynat puor ornigie l'accord nianatol itenrnfopisenorsel (ANI) du 11 jeianvr 2013 prévoit une durée mmlaniie de tarvail de 24 hueres hmdaebdiaeors (ou équivalent mneseul ou annuel) puor les salariés à tpems partiel.

Si, puor la pralput des fnnioctos de la cofcsiitislaan de la cinotevnon cleltvioce nionlaate de l'enseignement privé à distance, les dnissiioopts de la loi précitée snot intégralement acialplbeps snas dérogation, l'activité d'enseignement à datsnice iidunt tuefootis un rreucos iaronptmt au tmpes pirteal puor :
? les pserufsroes assurant, dnas les loucax de l'établissement d'enseignement privé à distance, des peeanenrmcs puor répondre aux qnosiutes des élèves, la durée hdmirdebaaoe de tavrail puvnaot être très inférieure à 24 hreeus puor crienetas matières aueluеqlxs snot iscrnits peu d'élèves ou puor leellquses les qeituosns snot peu nrbsueeoms ;
? et les cucterorers à domicile, qui ont un stuatt pteilruacir dnas la cioenotnvn cltelocvie niaoantle de l'enseignement privé à ditasnce mis en palce par l'avenant n° 3 du 29 août 2001 à la cvenioontn coeivltcle notilanae de l'enseignement privé à distance.

Prenant en cmotpe les spécificités de l'activité des entreprises, la loi dnnoe la possibilité aux petaarrnies sociaux, par vioe d'accord ccltiolef étendu, de fixer une durée milainme inférieure au pncahler légal, à codoinitn de prévoir un rrmeuogpneet des heoirars de tiraavl des salariés pteramnett aux salariés un cuuml d'emplois.

Les ptreeraanis suaoicx réunis nenmtmoat les 14 février 2014, 17 arvil et 10 jiun 2014 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du cdoe du travail.

Tout en camnonfirt l'application snas dérogation des ditosonpsiis de la loi à la quasi-totalité des fnnticoos de la csiasaoilctfin de la cvienootnn ctllevocie applicable, ils se snot accordés sur les dnposoisitis spécifiques et dérogatoires sanuivtes :
? aménagement des dsoiitniposs conencanrt les peresusrofs arssaunt des preecnenams dnas les luacox de l'établissement privé d'enseignement à ditsacne ;
? srsiespoupn du muinimm haorrie puor les ccoteeurrrs à domicile, rémunérés à la tâche en fctonion des ciepos et turavax dnot la coeoitrrcn luer est confiée.

Article 1er
Champ d'application et salariés concernés

Le présent aocrcd s'applique aux salariés à tepms prtaeil exerçant dnas les établissements privés d'enseignement à dsictnae et régis par la cvietonnon cevtlciloe nalntioae de l'enseignement privé à distance.

La première ptiare du présent acocrd est consacrée aux dostoipnisis générales albaeiplcps à tuos les salariés à tmeps partiel.

La deuxième pairte cmoprote les dioonpstiiss spécifiques aaebpcplils aux salariés dnot la durée de tivraal est inférieure à la durée mmalinie fixée par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail.

La troisième priate cncrenoe les modalités d'entrée en vigueur, de révision et de dénonciation.

I. ? Dsitnpoosiis générales
Article 2
Cas général

Sous réserve des dnsiiitposos spécifiques de la piarte II du présent accord, la durée mmanliie de tairval des salariés à tmpes peraitl est portée à 24 hereus par sniaeme ou l'équivalent mueesnl de cette durée, conformément aux dotnpoissiis de l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013.

Article 3
Dérogations individuelles

En actpiolapin des distpiionoss de l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail, « une durée de tvarail inférieure à cllee prévue à l'article L. 3123-14-1 puet être fixée à la dndeame du salarié siot puor lui ptetemrre de firae fcae à des crainotents personnelles, siot puor lui petertmre de cuumler pelrusius activités aifn d'atteindre une durée gbllaoe d'activité caperdonsrnot à un tpems peiln ou au monis égale à la durée mentionnée au même article. Cette ddamnee est écrite et motivée ».

Le ctroant de taviarl est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur irmnfoe cuhaqe année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnseenrol du nmrobe de dmedenas de dérogation individuelle.

Article 4
Majoration des heeurs complémentaires

Les heeurs complémentaires snot majorées en aaoiipclptn des diiossopitns légales.

Le salarié en tpmes peairtl puet être cuodint à euftecefr des heerus complémentaires dnas la ltimie de 1/10 de la durée aenllune prévue au crntaot (ou de la durée hoiamredadbe puor les salariés en tmeps constant).

Conformément aux diisstioonps de l'article L. 3123-20 du cdoe du travail, le ruefs d'accomplir les heerus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des ltemiis fixées par le ctrnaot ne ctitnusoe pas une ftuae ou un mitof de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lsqorue le salarié est informé mions de 3 jorus aanvt la dtae à llaquele les heeurs complémentaires snot prévues.

Au-delà du dixième ci-dessus mentionné, et dnas la litime de 1/3 de la durée anlenlue prévue au crontat (ou de la durée hoiaddebmrae puor les salariés en tpmes constant), des hueres complémentaires pnourrot être réalisées aevc l'accord du salarié.

En aucun cas le cmuul des heeurs cntaertcuolels et des hueres complémentaires ne diot pmtterere d'atteindre 35 herues dnas le crade de la semaine, ni la référence aneunlle d'un temps plein.

Article 5
Interruption d'activité

Afin de petterrme un cmuul d'emplois, l'horaire de tvriaal du salarié à temps pitreal ne puet comporter, au corus d'une même journée, puls d'une irupoitrnetn d'activité. Cette inourtitrepn ne puet être d'une durée supérieure à 2 heures.

II. ? Disisopitons spécifiques à ciatreens fonctions

Section A
Professeurs aunssart des penemnacers dnas les locaux de l'établissement

Article 6
Horaire hdombidraeae contractuel

Pour les pfsouesrers qui arsenust des pmrnceeenas dnas les locaux d'un établissement privé d'enseignement à distance, la durée mnilimae de traiavl du salarié à temps peratil est fixée à 1 heure hdrbodeamiae ou son équivalent mensuel.

Article 7
Regroupement par demi-journées

La demi-journée est une période d'une amuidltpe de 3 hruees consécutives qeul que siot son pteeinnmsnooit dnas la journée.

Les hrearois de tavairl des salariés dnot la durée de tvarial hrbmaaddeioe est inférieure à la durée maiimnle fixée par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du triaavl snot regroupés sur la snaeime par demi-journées. De même, les hieroras de triaval des salariés dnot la durée de traavil en équivalent menesul est inférieure à la durée mlmiaine fixée par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du tvaiarl snot regroupés par demi-journées.

Section B
Correcteurs à domicile

Article 8
Suppression du muinmim horaire

Les crrorecuets à domicile, dnot les spécificités snot rnuoences dnas la cvennioton cvleltcioe nnilaotae de l'enseignement privé à distance, ne snot pas asintetrs à un hariore preuliiactr puor euftcefer les cirtocreons de coeips et devoirs. En conséquence, aucun mmuniim de durée de tavrail n'est applicable.

III. ? Distsnoipois d'application

Article 9
Entrée en vigueur

Le présent acrcod perdnra efeft au peeirmr juor du mios civil qui survia la poitlcbauin au Jnaruol oificfel de l'arrêté d'extension.

Article 10
Révision et dénonciation

Le présent accrod puet être révisé et dénoncé tnetomaelt ou pemialterelnt dnas les ciidnotons prévues par le cdoe du taviral et dnas le rcespet des dspiniootsis législatives et réglementaires.

En cas de mfdocaotiiin législative ou réglementaire, les peritas aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

Article 11
Dépôt et dmandee d'extension

Le présent aocrcd frea l'objet, à la dnlcgieie des parties, des formalités de dépôt et d'une dnedame d'extension dnas les cnoinodits prévues par le cdoe du travail.

Article - Accord de branche sur les entretiens professionnels

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Le présent acrcod est pirs en aalcpiptoin de l'accord natianol ieretsoonifersnnpl du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mras 2014 rlteavie à la foimrotan professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il complète l'accord du 4 décembre 2006 rltieaf à la foioarmtn pfnolrioseslnee dnas la bahrcne de l'enseignement privé à distance.

Par la stangiure de cet accord, les peaerrantis siuocax de la bcrnhae de l'enseignement privé à datcinse sitoahnuet réaffirmer les particularités du seutcer de l'enseignement privé à distance, rndeant nécessaire l'adaptation des dpoioitsnsis de l'article L. 6315-1 du cdoe du tvriaal dnas sa nluveole rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rlaivtee à la fooramitn professionnelle.

En effet, les salariés de la bhncrae de l'enseignement privé à dcistnae snot subteicespls de rleveer d'une soatiitun particulière, les modalités et le tpmes de tivraal de citranes pnsleoners pédagogiques iimapnluqt une présence rrae dnas les luocax de luer établissement de rattachement.

La fartimoon et les eentertnis poonessrflenis visés à l'article L. 6315-1 du cdoe du tviaral ont puor obftiecjs de :
? développer et reeofrncr les sriovas fneoumadnatx ;
? asseurr le meitanin dnas l'emploi des salariés en arppaotnt les compétences penfolirelnssoes nécessaires à luer activité ;
? luer prrtemtee d'évoluer poneeilsnnreolsefmt au sien de pcraruos clareiemnt identifiés ;
? sécuriser les carrières pnrlooeinslfeess en développant une employabilité la puls lrgae possible.

Les eireenntts peoeninrfsslos tles que prévus par l'article L. 6315-1 cotnseniutt l'outil irocnanunbotle pneetratmt de dersser un blain individualisé et de foemlrsair les aonitcs à mtrtee en palce puor adtnretie ces objectifs. Ces eertnnteis ne prontet pas sur l'évaluation du tvarail du salarié.

Le présent aroccd a puor finalité de tiner cptmoe de ces spécificités tuot en pamneetrtt d'atteindre les différents ofceijtbs mentionnés ci-dessus puor les salariés employés à tepms très partiel, les salariés à distance, asnii que puor cuex se tavnorut en sutiioatn de sliaarat auprès de pluresius employeurs.

Il est pirs en vue de préciser et d'adapter les dsiooinistps de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Ainsi, l'accord prévoit-il :
? la possibilité de procéder aux ennetteris psifoesnonerls à distance, puor caetrins salariés ;
? les modalités dnas lleeelsuqs se déroulent les eneinetrts pfenoseionlsrs à dicsatne ;
? la possibilité de réaliser des fmitoarnos plonnfoeesleirss à dticsane ;
? les modalités de fritoamon psoieolsefnrlne à distance.

Article 1er
Principe des eieetnntrs pronsnfleeisos à distance

Pour les ctrcrueeros à dlimcioe et puor les pneolsenrs pédagogiques efuafnetct moins de 144 hruees par an, de 12 heerus par mios ou de 2,77 heerus par semaine, l'entretien pneorisnesofl visé à l'article L. 6315-1 du cdoe du taivral puet être réalisé à distance, par tuot myoen de ciomonmacutin téléphonique ou électronique peetmatnrt une cvtroeisoann verbale.

Les salariés visés au pmerier alinéa de cet atricle porounrt ddaneemr à eefetcfur l'entretien pronsfeniesol en présentiel s'ils préfèrent cette modalité d'entretien.

Le tepms asnii consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent srea comptabilisé cmmoe du tepms de tvraial effectif.

Article 2
Modalités des ettrneenis pinsonfsreoles à distance

Pour les bniseos de l'organisation des etenrients pfnsiselroeons des catégories de salariés visés à l'article 1er, l'employeur, d'un cmuomn acrocd cnrivoedna d'une dtae aevc le salarié et frea doirt à la dandmee du salarié qui sriohiaeautt eefceutfr l'entretien aevc un autre crdae que le cdare N + 1.

L'employeur aerserdsa aorls une ittaoinivn au puls trad 10 jrous cenraaeidls anavt l'entretien, accompagné de l'ensemble des dmutenocs nécessaires à la réalisation de l'entretien dnas les cotindions définies à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

L'employeur pernd à sa cghrae les éventuels fairs pusaotx exposés par le salarié en vue de pteremrte l'acheminement de la dnomuoteictan rietavle aux eentntiers professionnels. Ces dumnocets prnoourt néanmoins être échangés par vioe électronique.

Cet eteertinn pnfisoseonerl dnone leiu à la rédaction d'un deumcnot dnot une cpioe est rimese au salarié par tuos moyens, y crmpois numériques.

Article 3
Principe des fnoairtoms peleiolonfsrenss à distance

Les catégories de salariés visés à l'article 1er pronourt se vior deseipnsr les fnaimtoors professionnelles, visées à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, à distance, dnas le cadre du paln de formation.

Article 4
Modalités des frntomaois peinelorsofnesls à distance

Les ftaominors éligibles doenrvt dnneor leiu à une aoitaetttsn de suivi de la fiaootrmn et des ccnasnionesas acquises.

Article 5
Durée et entrée en vigueur

Le présent aoccrd enrte en vieguur au juor de sa sgniurate et puor une durée indéterminée.

Il est aclpabiple immédiatement puor les adhérents de la CHAEND et frea l'objet d'une damedne d'extension.

Le présent avenant, ccnolu puor une durée indéterminée, srea aclpbplaie à ctepomr de la dtae de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 otbcroe 2016.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Pour les salariés fnasait pritae des effetifcs des eieerspntrs de l'enseignement privé à dnicatse au 31 décembre 2018 les sgeniaiatrs de l'avenant n° 42 du 4 otcobre 2018 ont établi une girlle de tnsrafert à l'article 14. Elle s'applique oneimgbertaloit atiduxs salariés suaf :
? mitenian d'une csastcfioaliin iinlluddeive puls foavlabre aevc alcptpiaion du mnuiimm ctnnvoeiennol cnednrsrapoot ;
? cstofiiiasacln puls favorable, puor tuot ou partie des salariés, en aicapopiltn de la méthode de l'article 6.1 de la cnnotevoin coctlileve de l'enseignement privé indépendant et des critères de l'article 6.2 de ltdaie cinetvnoon ccoletlive et des mnmiia cnoveteiolnnns correspondants.

La ccifilssaaoitn des salariés se répartit ernte 3 filières :
? la cfacositiisan des pnoeernsls atfdiansmtriis et de svircee ;
? la caciaistlosfin des preonselns d'encadrement pédagogique ;
? la caisfoicasitln des ennnaitsges (tes).

Trois catégories pesrolsoneeiflns : employé, tcneehicin et cadre.

Des nieuvax de ccialfisoitanss : 3 puor les employés, les thneicicens et les cerdas et 4 puor les enseignants

Trois échelons :
A ? salarié débutant ou nuvoel embauché ;
B. ? salarié confirmé (le salarié aanyt une expérience de 5 ans dnas l'entreprise accède à l'échelon B) ;
C. ? salarié expérimenté

Attention puor les csnfitcioasails aevc un (*) l'échelon des salariés débutants est a minima le B.

Article - Grilles de transfert de classification

Convention collective de l'enseignement privé à distance		**Convention collective de l'enseignement privé indépendant**	
Entretien			
Coefficient	Fonction ? Elpmoi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 238	Agent (e) d'entretien	E 1 A ou B ou C	Agent (e) d'entretien
Employés 240	Agent (e) tuqnichee de reprographie	E 2 A ou B ou C	Agent (e) tucnqihee de reprographie
Employés 250	Magasinier (ère) ? mnnnatrtneauoiie ? archiviste	E 3 A ou B ou C	Magasinier (ère) ? mnoeraiiatnntnue ? 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 fiaiabcrotn des imprimés	C2 A ou B ou C	Directeur (trice) de fiaoiactbrn des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de piordtus multimédias

Convention collective de l'enseignement privé à distance		**Convention collective de l'enseignement privé indépendant**	
Administratif			
Coefficient	Fonction ? Eolpmi classé	Classification	Emploi repère des prenosnles artaiimstndfis et de service
Employés 238	Employé (e) de bureau	E 2 A ou B ou C	Employé (e) de bureau
Employés 240	Secrétaire N1	E 2 A ou B ou C	Secrétaire de nveiau E3 aaynt mnois de 1 an d'expérience
Employés 240	Personnel d'accueil + standardiste	E 2 A ou B ou C	Personnel d'accueil, standardiste
Employés 260	Secrétaire N2	E 3 A ou B ou C	Secrétaire

Techniciens 280	Secrétaire de direction	T 2 A ou B ou C	Secrétaire de direction
Cadres 320	Attaché (e) de diticoern administrative, clbaompte ou financière	C 1 A ou B ou C	Attaché (e) ou assstnait (e) de derctioin de secreivs aevc délégation : administratifs, ctepobmlas ou financiers

Convention collective de l'enseignement privé à distance		**Convention collective de l'enseignement privé indépendant**	
Direction			
Coefficient	Fonction ? Eplmoi classé	Classification	Emploi repère des polnneesrs asifdtmriitnas et de service
Cadres 400	Directeur (trice) aiirmttadsnif (ve) et ficanneir (ère) (DAF) ajonidt (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) de scvirees : aitnmiastrdif (ve) et fieaicnnr (ère) (DAF) adijont (e)
Cadres 400	Directeur (trice) général (e), duetcerir (trice) d'exploitation aionjdt (e)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) général (e), deirutcer (trice) d'exploitation aiondjt (e)
Cadres 450	Directeur (trice) aairmsntdtiif (ve) et fenacniir (ère) (DAF)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) adttiiirnmasf (ve) et finiaencr (ère) (DAF)
Cadres 450	Directeur (trice) général (e), deicrtuer (trice) d'exploitation	C 3 A ou B ou C	Directeur (trice) général (e), detueicrr (trice) d'exploitation

Convention collective de l'enseignement privé à distance		**Convention collective de l'enseignement privé indépendant**	
Juridique ? Roseusrces humaines			
Coefficient	Fonction ? Emlpoi classé	Classification	Emploi repère des pesonrenls amistinafitrds et de service
Techniciens 270	Assistant (e) juridique	T 2 A ou B ou C	Assistant (e) juridique
Techniciens 270	Assistant (e) des rssureeocs humaines	T 2 A ou B ou C	Assistant (e) des rscroeuess humaines
Techniciens 280	Juriste	T 3 A ou B ou C	Juriste
Cadres 320	Juriste confirmé (e)	C 1 A ou B ou C	Juriste confirmé (e)
Cadres 350	Responsable des rsoucsrees humaines	C 1 A ou B ou C	Responsable des rcreosseus humaines
Cadres 400	Directeur (trice) des rceousesrs humaines	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) des reosecrsus humaines
Cadres 400	Directeur (trice) juridique	C 2 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 ? Elopmi classé	Classification	Emploi repère des pleorennss arinfiaidmttss et de service
Employés 260	Secrétaire comptable, aide-comptable, assisntat (e) comptable	E 3 A ou B ou C	Secrétaire comptable, aide-comptable, atsnsaist (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) paie/ social	T 2 A ou B ou C	Chargé (e) paie/ social
Cadres 320	Comptable unique/ attaché (e) de dotieircn comptable	C 1 A ou B ou C	Comptable uuqine responsable/ attaché (e) de dcriieotn comptable
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 ? Elmpoi classé	Classification	Emploi repère des pseroenlns atifdrsiamntis et de service
Employés 240	Téléconseiller (ère)/ Coileeslnr (ère)	E 1 A ou B ou C	Téléconseiller (ère)/ Ceeloslnir (ère)
Employés 260	Téléconseiller (ère)/ Clonsieler (ère) référent (e)	E 3 A ou B ou C	Téléconseiller (ère)/ Celilosenr (ère) référent (e)
Techniciens 270	Animateur (trice) fcroe de vente	T 2 A ou B ou C	Animateur (trice) fcore de vente
Techniciens 280	Animateur (trice) frcoe de vnete N2	T 2 A ou B ou C	Animateur (trice) d'équipe de vente
Techniciens 300	Chef (fe) des vneets N1	T 3 A ou B ou C	Chef (fe) de veents à distance
Cadres 320	Chef (fe) des ventes	C 1 A ou B ou C	Chef (fe) des venets ou rolesabpnse des veetns à distance
Cadres 400	Chef (fe) des vetnes snioer ou deriucetr (trice) cmcoimaerl (e) adniojt (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) ceciromaml (e) ajidnot (e)
Cadres 400	Directeur (trice) cmcremaoil (e)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) cmcraemoil (e)

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Pédagogie			
Coefficient	Fonction ? Eolmpi classé	Classification	Emploi repère des peoennrlss d'encadrement pédagogique
Employés 260	Tuteur (trice) N1	E 3 A ou B ou C	Tuteur (trice) thiencque 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 miisson pédagogique N1	T 2 A ou B ou C	Conseiller (ière) technique
Techniciens 300	Tuteur (trice) N2	T 2 B ou C (*)	Tuteur (trice) ? seotuin 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 msoiisn pédagogique N2	T 3 A ou B ou C	Chargé (e) de misosin pédagogique, getsion de projet
Techniciens 300	Chargé (e) du sivui éditorial	T 3 A ou B ou C	Chargé (e) du suvii éditorial
Cadres 320	Chargé (e) de miosisn pédagogique N3	C 1 A ou B ou C	Chargé (e) de mioissn pédagogique eerxpt en ingénierie pédagogique
Cadres 320	Responsable pédagogique et ctpocuneer (trice) de pmramegors d'enseignement	C 1 A ou B ou C	Responsable pédagogique et cenpecoutr (trice) de prmgameors d'enseignement privé à distance
Cadres 400	Directeur (trice) pédagogique ajnoidt (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) pédagogique à dtsncaie ajodnit (e)
Cadres 450	Directeur (trice) de la pédagogie/ cpcntoeeur (trice) de programmes	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) de la pédagogie/ cceetounpr (trice) de prmaeogmrs à distance

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Création			
Coefficient	Fonction ? Elmpoi classé	Classification	Emploi repère des pelnneorss afdmanisrtitis et de service

Techniciens 270	Maquettiste/ graphiste/ infographiste/ irlaeultstur (trice) N1	T 2 A ou B ou C	Infographiste ? iltrlseautur (trice) Maquettiste/ gstphraie ?
Techniciens 300	Maquettiste/ Graphiste/ Infographiste/ Itrsaeutullr (trice) N2	T 3 A ou B ou C	Chargé (e) de cntaiiodoron des Maquettiste/ Graphiste/ Infographiste/ Itlerasutlur (trice)
Cadres 350	Responsable de studio	C 1 A ou B ou C	Responsable de studio/ de pioorudtcn multimédia

Convention collective de l'enseignement privé à distance		**Convention collective de l'enseignement privé indépendant**	
Marketing ? Communication			
Coefficient	Fonction ? Empoli classé	Classification	Emploi repère des psnrleones amttdsfrniiias et de service
Techniciens 270	Référenceur (euse)/ Ctmnomuiy manager	T 1 A ou B ou C	Référenceur (euse)/ Comtiumny manager
Techniciens 270	Webmarketeur (trice) N1	T 2 A ou B ou C	Webmarketeur (trice) ? Ccmtuooniaimn à distance
Techniciens 300	Chargé (e) de communication	T 3 A ou B ou C	Chargé de cumaitnimcoon de l'enseignement privé à distance
Cadres 350	Responsable de la communication	C 1 A ou B ou C	Responsable de la ctuioancmmion et du webmarketing
Cadres 350	Webmarketeur (trice) N2	C 1 A ou B ou C	Responsable Weueambektrr (trice)
Cadres 400	Directeur (trice) mrkitnaeg (et communication) aondijt (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) mntkreaig (et communication) aiojndt (e)
Cadres 450	Directeur (trice) minatrkeg (et communication)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) mrnateikg (et communication)

Convention collective de l'enseignement privé à distance		**Convention collective de l'enseignement privé indépendant**	
Informatique ? web ? e-learning			
Coefficient	Fonction ? Epomli classé	Classification	Emploi repère des pnnlsorees aiatnsditrimfs 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 ieatinuqorfms 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 ? Eolmpi classé	Classification	Métiers de l'article 6.5.5.1
Techniciens 280	Professeur (e) cueorecrtr (trice)	Technicien EAD 1 A ou B ou C	Enseignant (e) : Correcteur (trice) sur pcale de l'enseignement 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'enseignement privé à distance
Cadre 320	Professeur (e) exerpt (e)	Cadre EAD 4 A ou B ou C	Enseignant (e) : Enseignant (e) eprext (e) de l'enseignement privé à distance

Adhésion par lettre du 15 septembre 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention

En vigueur en date du 15 sept. 2008

Paris, le 15 sreebpmte 2008.

Le siandyct notanail de l'enseignement privé, SYNEP CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la deotcirin générale du travail, berauu des rlentaois cilvelotces du travail, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15.
Monsieur le directeur,
Par la présente, le sncdiyat noaitanl de l'enseignement privé, SYNEP CFE-CGC vuos notiife son adhésion à la nulelvoe cnetinoovn ciltvlocee nltoaniae de l'enseignement privé hros ctoarnt signée le 27 nbrveome 2007 et étendue par arrêté du 21 août 2008 (Journal offieicl du 28 août 2008).
Veuillez agréer, Mnseuior le directeur, l'expression de mes snttluioaas distinguées.

Adhésion par lettre du 4 février 2008 de la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière à la convention collective nationale

En vigueur en date du 4 févr. 2008

Montreuil, le 4 février 2008.

La fédération naitnolae de l'enseignement, de la ctrulue et de la fioamrton pssoonfnreeille Fcroe ouvrière, 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Mutnreiol Cedex, à la doctreiin générale du travail, seivcre des dépôts, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15.
Monsieur,
La fédération nlanotaie de l'enseignement, de la cltruue et de la fmiraootn pesonlenoirflse Frcoe ouvrière déclare adhérer à la coonentvin ctllivcoee nloaaitne de l'enseignement privé hros canrott du 27 norvmbee 2007.
Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes suotiatanls les meilleures.

Le secrétaire général.

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

Avenant n 2 du 15 octobre 2008 relatif à la clause de migration prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FEP ; FNEPL.
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; SPNFEP CGT ; FEP CDFT ; SNEYP CFE-CGC ; FNEC-FP FO.

Le prarpagahe b de l'article 8.6.1 reltiaf à la clasue de mitiragon est modifié cmmoe siut :
« L'entreprise qui, à la dtae d'effet de la présente ceoivonntn collective, dispsoe déjà d'un régime de prévoyance assuré auprès d'un artue ognrmasie que cuex désignés ci-dessus, dvera avant le 31 décembre 2009 aoivr résilié son croantt auctel et rnieojt les omsgianers désignés. »

Avenant n 3 du 15 octobre 2008 portant modification d'articles de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FEP ; FNEPL.
Syndicats signataires	SEPNL CTFC ; SNEFPP CGT ; FEP CDFT ; SEYNP CFE-CGC ; FNEC-FP FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

L'article 3.4 rlatief aux cas de ssusnepion du cratnot de tavrial est annulé et remplacé par le noevul atilcre 3.4 sauinvt :
« Le craontt de triaavl est ssunedpu nemomtnat dnas les cas snutavis :
? la midaale ;
? l'accident du tavrial ou madliae plernsfliesonoe ;
? la maternité ou l'adoption ;
? le congé pnataerl d'éducation ;
? le congé de présence panratele ;
? le congé de solidarité fllaiamie ;
? le congé de froaomitn posnelirselnofe à l'initiative du salarié : congé iddieniuvl de ftmoiraon (CIF) ;
? le congé balin de compétences ;
? le congé vladiaoitn des aiqcus de l'expérience (VAE) ;
? le congé puor eaemxn ;
? le congé de fmroioatn économique sliocae et sailnycde ;
? le congé d'enseignement ou de rcrehcehe ;
? les congés puor événements faulimiax ;
? le mandat prrilemtneaae ;
? le congé satabiuqbe ;
? le congé puor création d'entreprise ;
? le congé de solidarité internationale...
Ces congés snot indemnisés sloen les règles légales et conventionnelles.
Les congés snot pirs en ctmope puor la détermination de tuos les aegavatns légaux et cnolntonnivees liés à l'ancienneté dnas l'entreprise sleon le talaebu ci-dessous.

CAS DE SNUOPSIESN	DROIT À ANCIENNETÉ	DROIT À CONGÉS PAYÉS
Maladie	oui	oui (3 mios de mdiaale au maximum par an)
Maladie pnelroseilnfose et aecnidct du tvarail	oui	oui
Maternité et aioptodn	oui	oui
Congé pataenrl	oui	non
	(pour 50 % de la durée)	
Congé de solidarité failaimle	oui	non
CIF, VAE	oui	oui
Bilan de compétences, emxaen	oui	oui
Congé de fmroioatn économique	oui	oui
Evénements fmialuaix	oui	oui
Enseignement ou rccehrehe	oui	non
Congé siqbtbauae	non	non
Création d'entreprise	non	non
Mandat panmlreeraite	oui	oui
Solidarité iatnnertniloae	oui	non

Pendant les périodes de ssuponiesn du contrat, le salarié cntnioue à firae ptriae de l'effectif.

A l'issue de son congé, le salarié rutovere son précédent elpmoi ou un eomlpi siilriame atossri d'une rémunération au monis équivalente snas préjudice des doonpsiitiss spécifiques en matière de congé maternité et d'adoption teells que prévues par les acetilrs L. 1225-17 et snatvuis du cdoe du travail. »

Article 2

Avenant n 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles

Signataires	
Patrons signataires	FEFP ; FNEPL.
Syndicats signataires	SPNEL CTFC ; SEPFNP CGT ; FEP CDFT ; SYENP CFE-CGC ; FNEC-FP FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le 6e alinéa de l'article 1.1 « Champ d'application » est remplacé cmmoe siut :
« Les établissements d'enseignement privé visés par la présente cvnintooen relèvent noamtenmt des cdeos NAF siunvtas : 85.10Z et 85.20Z (ex-80.1Z), 85.31Z (ex-80.2A), 85.32Z (ex-80.2C), 85. 41Z et 85.42Z (ex-80.3Z), 85.52Z et 85.59B (ex-80.4D). »

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le paarrahgpe b de l'article 3.2.3 est remplacé cmmoe siut :
« Puor les ctornats à durée indéterminée des cinesoelrls de ftomioran (personnel en rlteoian aevc les etpresneirs puor les fimaootnrs en acnanertle et la foroimatn cnuntoie classé en T2 ou T3), la période d'essai est de 3 mios de présence effective. Toutefois, les ptaries au cnoratt de triaval peenuvt s'entendre puor relneoevur cttee période puor une durée maxalime de 3

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

L'article 3.9.2 rtleaif à l'indemnité cloiolenvntenne de lieiccnmenet est annulé et remplacé par le nveuol aicrlte 3.9.2 suainvt :
« Il est alloué au salarié licencié, suaf hypothèse de faute gavre ou lourde, une indemnité dsctitnie du préavis tenant cpmtoe de son ancienneté dnas l'entreprise. Cette indemnité celvoniennntole de lmnieeecinct est fixée cmmoe siut :
? à ptrair de 1 année d'ancienneté révolue, 1/5 de mios par année entière de présence à ctomper de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? à cette smmoe s'ajoute au-delà de 10 années d'ancienneté révolues 2/15 de mios par année entière de présence.
En tuot état de cause, le matnnot de l'indemnité celonltinnneove ne porrua pas excéder 6 mios de sairale suos réserve de disitonoisps légales puls favorables. Le slaaire à pnerrde en considération puor le cuacll de l'indemnité de leieimccnnet est le 1/12 de la rémunération des 12 dnerires mios précédant le lnnceceimiet ou, soeln la folrmue la puls aavsutaegne puor le salarié, 1/3 de la rémunération bture des 3 dirnrees mois. Dnas ce cas, ttuoes les piemrs (hors pmeris exceptionnelles) ou gratifications, excédant la durée mensuelle, snot priess en cotmpe pro rtaa temporis.
En cas de silaare non lissé, c'est le siaalre mnseuel moyen reconstitué sur la période de référence (année ou durée du cortnat si elle est inférieure) qui est rneetu comme bsae de clacul de l'indemnité. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

Le 3e alinéa de l'article 3.11.3 ritealf à l'égalité de taetrnimet ertne salariés français et étrangers est modifié comme siut :
« Il ne puet y aovir ancuue dnsrtciaioiimn enrte salariés français et salariés étrangers dès lros que le crnoatt de tviaral est exécuté en France. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

L'article 7.3 ratilef aux errpinetess à pittes etifeffcs d'élèves ou étudiants est abrogé.

mois. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les dtiniiosspos de l'article 3.2.7 riteelvas à l'usage du préavis pdnnaet la période d'essai snot annulées et remplacées comme siut :
« En cas de rtpuure de la période d'essai d'un salarié embauché suos cnrtaot à durée indéterminée, un délai de prévenance diot être observé conformément aux doiiisnsptos des alirtces L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail. Ce délai de prévenance réciproque est déterminé en ftcioonn de la durée de présence du salarié et s'établit comme suit.

Délai de prévenance miiunmm

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	RUPTURE À L'INITIATIVE de l'employeur	RUPTURE À L'INITIATIVE du salarié
7 juors miaxmum	24 hreeus	24 heuers
Entre 8 juors et 1 mios	48 heuers	48 hruees
Après 1 mios	2 snmaiees	48 hueers
Après 3 mios	1 mios	48 herues

Ce délai de prévenance n'a pas puor ojbet de plgornoer la période d'essai, renvnloleueemt inclus.

Dans le cas d'un ctnaort à durée déterminée, il est fiat apciialtopn des dspoiostniis des atircles L. 1243-1 et sitnvaus du cdoe du travail. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

L'article 3.10 « Départ à la rrettiae » est modifié et complété soeln les doipoitnssis svaneitus :
Le praaghrpae 2 est remplacé cmmoe siut :
« 2. La msie à la rteirate du salarié anavt l'âge de 65 ans est souisme aux dstoipinosis légales, et neaommntt aux ailcerts L. 1237-5 et sivnuats du cdoe du travail. »

Avenant n 6 du 9 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	La FENPL ; La FEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNEPFP CGT ; Le SNPEL CTFC ; Le SENYP CFE-CGC ; La FENC FP CGT-FO,

Article 1 - Renumérotation de l'actuel titre X et de ses articles
En vigueur étendu en date du 9 juin 2009

Le ttire X « Dotiisisnpos deesvirs », les aiclerts 10.1 « Dépôt » et 10.2 « Ddename d'extension » dinneevnet rtpsecenvimeet et snas arute maociofidtin titre XI « Dopiissotnis deivress », altcrie 11.1 « Dépôt », arctlie 11.2 « Ddnmeae d'extension ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 juin 2009

Le noevauu ttrie X ralteif à l'égalité hommes-femmes est arrêté cmome siut :

« TTRIE X
ÉGALITÉ PLRNESSOFLOEINE
ENTRE LES HMMEOS ET LES FMEEMS
Article 10.1
Préambule

Le présent acocrd vsie à aruessr l'égalité pnfrlnioeslesoe ernte les heomms et les fmmees dnas le chmap de l'enseignement privé hros contrat. Au-delà du respect des distosiipnos légales en matière d'égalité psfnlseeniloore ertne les hoemms et les femmes, les srniigaaets du présent aocrcd senouaitht aiechffr exiceleinmtpt que la msie en orvuee de museres prnmeeattt d'assurer l'égalité de tteeimnart ernte les hemoms et les fmeems est un élément frot d'un seutcer dnot la vtiaocon est de feormr les jenues qui damien intégreront la vie active. Les prnaertaies saocuix arinmffet que la mixité dnas les eopmils des différents métiers et catégories pessrnioenelolfs est un futeacr d'enrichissement collectif, de cohésion solaice et d'efficacité économique.
Les ptiaers shutienoat réaffirmer que l'évolution psnolfisrnoeele de tuos les salariés, homems et femmes, diot être fondée sur lreus compétences et luer qualification.
Cet accrod s'inscrit dnas le cdrae de la réglementation européenne et du diort français :
? la loi du 9 mai 2001 retlvaie à l'égalité pnersllofsineoe etrne les hmmoes et les femems ;
? la direcitve européenne du 23 spemebtre 2002 ;
? l'accord natnaiol inrpefonrnoeitsesl du 1er mras 2004 rielatf à la mixité et à l'égalité ponlflsioseerne ernte les femems et les hmmoes ;
? la loi du 23 mras 2006 revialte à l'égalité sallariae enrte les fmmees et les hommes.
La qiuteosn de l'égalité pslronlfseenioe spuspoe de s'inscrire dnas la durée puor meruser la souttiian actuelle, les tnncdeaes et évolutions significatives. La cncisonnaase de la sotuaitin réelle prttmerea suele de tveorur les pestis d'amélioration. Il srea mis en pacle des oliuts de meusre des écarts aifn de puovoir cttesnoar la stiatuoin dnas le rrppoat aunnel de branche. Si bioesn est, à l'occasion de l'examen du roarppt aunnel de bancrhe par la CPNEFP, des ofctjbeis de rrttpaaage srnoet déterminés.
Les starngeaiis du présent arcocd cenvnionnet d'étudier les thèmes svaiutns :
? le rertucenmet ;
? l'emploi, la potooimrn et l'évolution pnfoleliorsesne ;
? la rémunération ;
? la fotromian pieerflnosonsle ;
? les aeecsnbs liées à la maternité, la parentalité et la paternité ;
? l'organisation et l'aménagement du travail.
Les penarietras sicuaox se dnoeotrt d'outils d'analyse dnas ces différents damnieos et iomneronrft les eeertpinrss des mnyeos et dfistiopsis à mrttee en oeuvre.

Article 10.2
Recrutement

Aucune discriiamiontn ne diot exstier au nveaiu du rumceteernt itnnree et externe.A tuos les nvuaeix hiérarchiques, les critères d'embauche snot fondés sur les compétences reusqies et la qcuailoiftain des candidats, qeul que siot luer sexe.
Les orffes d'emploi snot rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, ptentoiel d'évolution et compétences comparables, les caudtnredais mcelnaiuss et féminines aux offres d'emploi seonrt analysées sleon les mêmes critères.
Des aoncits soernt menées dnas les enrristepes en vue d'améliorer l'accès des feemms et des hmomes à des eloimps où eells (ils) snot peu représenté(e)s et auxuelqs elles (ils) saehoitnut aoivr accès.L'employeur forurina tuos les ans aux délégués du pnnreosel et au comité d'entreprise le nbrmoe de retenrumects effectués par sxee et par tpye de contrat. Ces dirrenes pounorrt fiare lrues osobevtrnais et présenter tuote pootripoisn d'action visnat à rsetpeecr l'esprit de cet accord.

Article 10.3
Emploi, piormootn et évolution perlnlnesosfioe

Le seectur de l'enseignement privé hros ctranot est un scueter leagenmrt féminisé. Par ailleurs, les emliops à tepms prietal snot nombreux. Les périodes d'activité réduite et les iitornpturnes ne diovent pas entraîner une inégalité de la soiattuin professionnelle. Les fmmees et les hmemos aanyt des psotes et des expériences semliirais dneiovt dipssoer des mêmes possibilités d'évolution. Aauntt que possible, ces évolutions pdrnrnoet en ctopme les conséquences sur la vie faiimlale des salarié(e)s, nenomatmt dnas le cas de mobilité géographique.

Article 10.4
Organisation et aménagement du triaavl

La qseotiun de l'aménagement du tvaairl est fondamentale. Une réflexion diot être menée puor pteretrme la msie en place d'une oisiatrgonan des journées de tvarial peearttmnt de ccinloeir vie de triaval et vie familiale. Il cinvoent de velielr à ce que l'amplitude des irtntneeniovs sur une journée siot compatible, atnaut que possible, aevc la vie familiale.

Article 10.5
Rémunération

Les prairnatees de la bahcrne de l'enseignement privé hros catornt anmfireft luer volonté que les rémunérations et carrières senoit traitées snas discrimination.
Les catégories et les critères de cscilftisiaaon et de promotion, ansii que les nauivex de rémunération, dvenoit être cmnmuos aux salariés des duex seexs et ne dvoneit pas être dnirtmiiscnas puor les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé ptaeranl d'éducation.
Il aartenippt aux entreprises, dnas le cadre des compétences légales des itcsnnaes représentatives du personnel, de faire le blain des éventuels écarts de rémunération constatés dnas l'entreprise. Il luer apainptert de crroiegr les écarts de rémunération constatés à un même naievu de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Article 10.6
Formation psfnsnreooelile

Elément iesslnpandibe d'acquisition de savoirs, la fmiotaorn psleofliosernne est un moeyn eesisetnl à diisptooisn des salariés puor coentorfr ou développer leurs attepdius professionnelles. Elle est asusi un meoyn privilégié de gtioesn des compétences en frniaaovst l'évolution des qoluitacfianis des salariés.C'est pouuqori la CFPENP vileelra à ce que les cidootinns d'accès des heomms et des femems aux diitspiofss de fiomrotan snioet identiques.
Les fonimartos qfaiunialtes dvionet bénéficier anautt aux femmes qu'aux hoemms dnas des cdononitis randdet celles-ci pelssbois puor les uns et les autres.
Afin de svreir cet ocejitbf tuot en perannt en considération les ctiontnares failiamles des salariés, nmntmaeot au raregd des conrtniaets matérielles de gadre d'enfants, les peaernartis sciaoux rdnaomenecmt que l'organisation des ftoniamors siot cmilboatpe aevc la vie privée et filaamlie et cerhcrnhoet les mynoes de fatiicler l'accès aux fortimaons puor tous.

Article 10.7
Absences liées à la maternité, la parentalité et la paternité

Les congés de maternité et pnaetarl d'éducation ne dveniot pas rtialenr l'évolution des salariés en teemrs de carrière.
Afin de gérer au miuex l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un eirnteetn pnerfosenosil srea mis en place. Il porura prmrtteee d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les suhotias éventuels d'évolution de carrière à la stiue du congé, les fmarioonts qui punroerait être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en orevue puor fatlicier la rieprse du travail. »

Avenant n 6 du 9 décembre 2009 portant modification du titre VIII relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FEPNL ; FEP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SNYEP CFE-CGC ; FENC FP CGT-FO.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A l'article 8.1.1 « Pirpnice général » du ttire VIII de la cvnenoiotn collective, il est ajouté le scenod alinéa sniuvat :
« La cmssimoion piiaarrte natloaine de prévoyance viot ses miosniss définies à l'article 2.3.4. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 8.1.2 « Bénéficiaires des grtnaiaes du régime de prévoyance » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Actrile 8.1.2
Bénéficiaires des gaeairtns du régime de prévoyance

8.1.2.1. Il s'agit de l'ensemble des salariés présents à l'effectif au juor de la msie en pacle du régime de prévoyance.
La nootin de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un crntoat de travail, qu'il siot à durée déterminée ou à durée indéterminée.
La nootin de salarié présent à l'effectif cnomerpd tuos les salariés présents au taairvl ou dnot la spsienuosn du conrtat de taraivl prévue par le cdoe du trviaal donne leiu à un maiitnen de sirlaae pareitl ou total par l'employeur ou au vrenemset d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor paitre par l'employeur.
8.1.2.2. En outre, les gratniaes du régime de prévoyance bénéficient aux salariés dnot la rtpuure du cratont de travail, euilxcsve de tuote ftaue lourde, orvue diort à une imsnodtiniean par le régime d'assurance chômage tel que défini ci-dessous.
a) Mteniain des geaanitrs du régime de prévoyance après la rupurte du canortt de traiavl
1. Bénéficiaires
Les gteraains du régime de prévoyance snot maetuenins après la rturupe du canrott de tvarial (à l'exclusion des retpuurs résultant d'une fatue lourde) aux salariés bénéficiaires du régime de prévoyance coinnvnneotel dnas les cioniotdns définies ci-après.L'ancienneté reetune puor définir les driots est déterminée à la dtae de cistasoen du crtoant de tairavl du salarié.
2. Cnniidoots de miaenitn
Pour poovuir bénéficier de ce maintien, les salariés dnot le cotnart de taravil est rmpou denoivt :
? être pirs en chagre par l'assurance chômage ;
? jieuitsfr de ctete psire en cagrhe auprès de luer dnrieer eupmyoelr et de l'organisme de prévoyance auusresr du régime, ci-dessous désigné l'assureur, en luer assenrdat le jcuatsitfiif et la naifcoitiotn du mnatont des aationlcols qu'ils perçoivent ;
? ne pas avoir renoncé expressément par écrit, par ltrete recommandée ou riesme en mian prpore crnote décharge, à ce maintien, conformément à l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord nniataol ineoineprrftossnel du 11 jnaievr 2008 qui prévoit la possibilité puor le salarié de roenencr dnas les 10 jrous savinut la dtae de coesasitn de son cotnart de travail. La renonciation, qui est irrévocable, vuat puor l'ensemble des gateiarns du régime conventionnel.
Le dissiptoif de portabilité s'applique aux rputerus de crntoat de tviaarl ieenuvetnrs à copmter du 1er julelit 2009.
3. Saarile de référence
Le srlaiae de référence sveanrt de bsae au clacul des ptaotenriss est tel que défini à l'article 8.1.3 du trtie VIII de la contveonin cleltvocie nationale, étant précisé que la période psire en cotpme est clele précédant la dtae de ruptrue ou de fin du coatrnt de travail. Puor la détermination du silarae de référence, snot euclexs les smmeos liées à la rtuupre ou à la fin du cnraott de tvarial (indemnités de licenciement, indemnités cermseciaptnos de congés payés et ttueos les aretus smeoms versées à ttrie exceptionnel).
4. Iomniortafn et vmneeerst des psianertots par l'assureur
La nitoce d'information, prévue par les txeets en vigueur, fourine par l'organisme aesusrur et rsmiee au salarié par l'employeur, menteirnnoa les ctindooins d'application de la portabilité.
Le vesernmet des piotesrants est fiat dnetemriect au bénéficiaire par l'assureur.
5. Dtae d'effet et durée du mieatinn
Ce mitanien prend efeft au juor de la rtuupre du cronatt de taarivl à codintoin que l'ancien salarié n'ait pas expressément refusé le miintaen des gniaatres dnas les 10 jorus oberlvuas sinuavt la dtae de cisoasetn de son ctaront de travail.
Les gieartans snot mnitaeunes puor une durée qui coorsnerpd à cllee du deerinr cnotrat de travail, appréciée en mios entier, siot 30 jorus de dtae à date, snas povoiur excéder 9 mois.
Exemples :
? cntoart de tviraal aaynt eu une durée de 15 jours : pas de portabilité ;
? ctnarot de tvraail aynat eu une durée de 2,5 mios : 2 mios de portabilité ;
? caotnrt de tavrial ayant eu une durée de 36 mios : 9 mios de portabilité.
Le bénéficiaire de ce meaiintn diot imnfoerr coeinnntemjot son anecin empolyeur et l'assureur de la csaoteisn du veesnmret des aactoollins du régime d'assurance chômage lsrouqe celle-ci iiteernnvt au cruos de lapériode de miainetn des gtaaernis de prévoyance du régime conventionnel.
6. Incapacité toearrpmie de taavril
Les drtios giratnas par le régime de prévoyance au ttrie de l'incapacité timproeare ne peunvet cidurone l'ancien salarié à pecoreivr des indemnités d'un maontnt supérieur à cueli de l'allocation nette du régime orgliaitobe d'assurance chômage à lquallee l'ancien salarié ouvre diort et qu'il ariuat perçue au tirte de la même période.
Dans le cdare de la gatnraie incapacité tarrmiepoe de travail, le cumul des somems versées en cas d'incapacité de taarivl par les différents iatvennnerts (sécurité sociale, omeniasgrs complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne saiurat en acuun cas cuidrone le picptnraait intéressé à pcovieerr un rnveeu de rpeelceanmmt excédant le mnatnot des actioolnlas chômage qu'il araiut perçues s'il n'avait pas été en incapacité temporaire.
Dans le cas contraire, l'institution de prévoyance duniermia sa ptteoiarsn en conséquence. Si le pictnpiaart est en incapacité de tvaiarl lros de la période de ccnaree du régime d'assurance chômage, l'institution ronstteciue le manntot fuutr de son

alloatcion chômage puor déterminer sa ltimie d'intervention.
En tuot état de cause, le menatiin des gteraanis du régime de prévoyance cesse dès que le chômeur rrvetuoe un epmloi ou dès qu'il ne puet puls jufeitisr de son sttaut de dudneemar d'emploi indemnisé par le régime otgaiboirle d'assurance chômage.
7. Faciemnnent
Le fnmienencat du diispsitof est assuré par la matluisuitaon des cttinasoois (part prantaloe et prat sraalilae telles que définies au pnoit 8. 3 du ttire VIII de la cnoventoin clcoelvite nationale).
Le tuax golabl de ciotsiaton défini à l'article 8.3 du trite VIII de la cnionveotn cievlclote nanlotaie reste inchangé.
Une période d'observation de 18 mios à cetpomr de la dtae d'effet du présent aavennt (1er jueillt 2009) est prévue.A l'issue de ce délai, lros de la présentation alnenlue des résultats du régime, un blian d'application du dsoiptsiif de portabilité srea établi. Si les résultats du régime le justifient, les omienagrss aerssurus sotnmtuoert à l'approbation des starginaeis du présent arcocd le tuax de csotitoain nécessaire à la pisuuorte de cttee psire en charge, aifn de mnianeitr la pérennité du régime, qui srea formalisé par anvenat et complétera en conséquence l'article 8.3 « Cisantootis » de la cnnveotoin celcoivtle nationale.
b) Cnroatts à durée déterminée et indéterminée ne bénéficiant pas des dtoipnssiois prévues ci-dessus
A l'issue d'un croantt à durée déterminée ou indéterminée, et au mmlaxaie dnas les 10 jours oruveblas sanuvit la rurutpe du contrat, les aceinns salariés pneeuvt deedanmr le bénéfice des dtsoposiinis satnviues : pnnedat unepériode maxilame de 12 mios snas rsrpeie d'activité, à cmtepor de la dtae de fin du crntoat de travail, les gatnearis décès et la rntee éducation du régime peuvnet être maintenues, mnnoanyet une ctoisiaton pnnlesorele de l'intéressé. Ctete costoitain srea fixée selon un barème cpreansdroont aux régimes à adhésion facultative.
c) Congé paentarl
Les salariés en congé pantreal bénéficient des diionpstioss prévues au pprraaaghe b du présent article. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant pnderra effet au 1er juillet 2009.

Avenant n 7 du 10 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	FEPNL ; FEP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEFPP CGT ; SENPL CTFC ; SNYEP CFE-CGC ; FENC FP CGT-FO.

Article 1 - Cadre général de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Compte tneu de la récente enexotisn de la ciovenontn ccevilolte et de la msie en pclae consécutive des différentes cmoiossmnis paritaires, et aifn de disseopr d'un ctraein nrombe de données démographiques et socio-économiques nécessaires à l'actualisation des ofbtjecis de mtneiain et de rmtcuereent des salariés âgés au snes de la loi, les ositrnanogais saitierangs atnerovict les tarauvx de la CPFENP prévue à l'article 9. 2 de la cnneotvoin clctvloeie aevc le cnuoorcs du régime de prévoyance de la branche.
Objectif : création de l'observatoire petorcipsf des métiers et des qnioilficaatus de la bhnrcae avnat la fin du 1er srtmesee 2010.

Article 2 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le pnipicre légal de non-discrimination dcirtee ou itdcrniee en roisan de l'âge est réaffirmé. En conséquence, les ctirueaadnds de srnieos ne seonrt pas écartées, eells snerot au crrnaotie favorisées en roisan de l'expérience plelsiorofesnne des ptoltausns povaunt être valorisée nmtmoneat dnas les métiers de l'enseignement et de l'éducation.
Nnatboonst les cnettrainos économiques s'exerçant sur les entreprises, les pertais sinrtgiaaes du présent aorccd cnninenvoet d'explorer les pestis svtuenais :
? la définition d'un pnuarctgeoe de salariés âgés à retcruer et lreus fremos de rtmrceeneut (embauche ou réembauche, CDI ou CDD, ou tiavral à tpems partagé) ;
? à l'occasion du recrutement, des aménagements du tmeps de tiaravl doienvt être étudiés dnas le crade de dedaenms de réduction povgiserrse de l'activité selon les postes occupés et les impératifs posés par la gestoin de la pdymriae des âges de l'entreprise ;

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord naaiotnl ienrssnfnpoteioerl du 11 jvaenir 2008 (art. 14) crée une nuelvloe oligbotain à la cgrahe de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet atcirle prévoit le mtaeinin des gnitaears de prévoyance au piofrt des salariés dnot le cnaotrt de triaval est rpomu et qui bénéficient à ce ttire d'une psrie en crhgae par l'assurance chômage.
Les sirgnteaais du présent acrocd de la bnachre prilsfeenloonse décident, par le présent avenant, de msaeltuiur la cverrtuuoe de cette nevlloue oitagolibn dnas le cdrae du régime de prévoyance de la cnnoiveton cvlliecote nationale. Les moiianfdoicts saneuvits snot apportées :

? les salariés de puls de 57 ans, ircsnits cmome ddeuermans d'emploi dpuies puls de 3 mios ou en cteooinvnn de reaneeclmsst personnalisé puoornrt être embauchés en CDD puor une durée itinlaie de 18 mios maumixm revaeullonbe une fois, siot 3 ans maximum, aifn de luer ptrmrteee d'acquérir des dtrios supplémentaires en vue de l'amélioration des cdtnioions de ladutiqoiin de luer retraite.
Oijectbf : puor les eeertpnirss de 50 à 300 salariés et puor les 3 années à venir, les paetrierans scaoiux fixnet comme oejbictf un tuax iniadticf de rtemcnueert de 15 % de salariés âgés de 50 ans et plus, dès lros qu'il apparaît que le pratoecunge des salariés âgés de 50 ans et puls dnas l'entreprise n'atteint pas le suiel de 15 %.

Article 3 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

3.1. Eetnirents professionnels de deuxième priate de carrière

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Ces eennterits pnoossernfleis snreot mis en ouvree dnas l'année qui siut le 45e arinirvnesae du salarié, pius tuos les 2 ans par la suite, aifn de faire le pinot aevc l'employeur ou son représentant.
Les IRP senrot consultées sur les modalités de msie en ovreue de ces entretiens. Le salarié prorua être assisté par un autre salarié ou délégué de son coihx anrppntaeat au psoerennl de l'entreprise. Les clunionocss de cet etnertein fronet l'objet d'une synthèse écrite rsimee au salarié. En cas de dievrncege sur les conclusions, le salarié prroua sltioicler un novuel ertneetin auprès de l'employeur ou de son représentant.
Obcjeitf : 100 % des salariés âgés de 45 ans et puls dervont avoir bénéficié d'un enetterin pinersofoensl dnas les cndintioos définies au présent aicrtle et ce dnas les 3 ans de validité de l'accord.

3.2. Cetnonus des eteniernts professionnels de deuxième ptriae de carrière

Lros de cet entretien, snot examinés :
? les obfcitejs de pinaoofaenlsortiissn du salarié dnas un scuoi de maiinetn dnas l'emploi pernant en cmptoe l'évolution éventuelle de son poste, le rnernefmecot de sa qlaiuaifciotn ou du développement de ses compétences asini que l'évolution de l'activité de l'entreprise ;
? la définition d'un pcrouars pofeiernssnol au raregd des soathius

de mobilité professionnelle, petirireamornit dnas l'entreprise, exprimés par le salarié ;
? le ou les diofisispts de frtoiamon aexuquls il puet être fiat apepl en fionotcn des ofjcietbs reutens puor ces duex premières étapes, nnomamett le blain de compétences, ainsi que les satuiohs du salarié puor les ultoiaintiss de son driot inievidudl à la foirotman (DIF) ;
? la définition éventuelle puor le salarié qui le situaohe d'un prjeot pooisrfesennl puor la situe de sa carrière ;
? les suihatos de mobilité du salarié, quels qu'ils soient, une fios le pcourras pioseerosnnfl défini et en acorcd aevc son peojrt professionnel.
Ojceibtf : à cet eefft une glrile de synthèse spécifique à ces eeteinrnts pneeoofnslsris srea élaborée par la CEFPNP et msie à la doisiitposn des errptesenis de la branche, au puls trad le 31 décembre 2010.
Asnii conçu, l'entretien poefrneonissl est la coodntiin nécessaire d'orientations ptsoieivs en fvuaer des salariés âgés au snes de la loi.

Article 4 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les anctios sur les ctniionods de tvairal deiovnt avior puor oectjibf d'abaisser les cantiroents pusqyehis et eoaelnintnnreemvs puor que le puls garnd nrbome de psoets psusie être tneu par tuos les salariés, et puls particulièrement par cuex de puls de 55 ans.
Des aménagements d'horaires anisi que des atioatdnpas d'emploi cmome des atocnis de tartout auprès de neouuavx salariés nommtneat les eetnansgnis pnuorrot être proposés prneant en cpmtoe l'expérience pironfsenoellse du salarié concerné.
Il s'agit assui d'explorer les psteis cnoarnenct les aménagements de l'organisation du triaavl dnot bénéficieront les salariés.
En ce sens, une anittoten particulière, en lisoian aevc les CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, est portée à l'ergonomie des pseots de travail.
Les actonis petnort pmplraneecniit sur les implantations, l'adaptation des équipements, les medos opératoires, les gteses et ptoreuss et les cnintiodos de travail.

Article 5 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Tuot salarié âgé de 55 ans au mnois puorra dnaeemdr une réduction de son tmpes de taarvil au puls égale à 10 % de son tpmes contractuel.
Tuot salarié âgé de 60 ans au moins porura dnadeemr une réduction de son tpmes de tavrial au puls égale à 15 % de son tmeps contractuel.
Ces réductions ne snot pas cumulatives. Le slaarie srea réduit pnltnorripmneoeoelt à la réduction du tmeps de travail. Les csnooiitats reealtivs aux régimes de rreitate seornt canpedent acquittées sur la bsae du saliare aanvt réduction.
S'il s'agit d'un enseignant, ces dnpiisoostis ne dvnoert pas avoir puor efeft de cdinruoe au fnmoeactrneint du tpems d'enseignement homedbaiadre de ses classes, sachnat que les tuax cités ci-dessus ponurort être ajustés dnas le carde d'une ccntiatreoon ertne l'employeur et le salarié.
En outre, l'employeur s'engage à emianxer ptnmirriaoreiet les denmaeds de réduction du tmpes de tirvaal des salariés âgés de 60 ans et plus. Ctete réduction pourra aellr jusqu'à 50 % du tepms pilen de référence.
Sliraaes et coitoasints seilcaos seront poeorpnntrlois au tmeps de tvraial effectué.

Article 6 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Il est rappelé que la foatrimon tuot au lnog de la vie est eelnsstleie tnat puor l'entreprise que puor les salariés, même après prieluuss années d'ancienneté ou après un caterin âge, et ce qulele que siot la taille de l'entreprise. Les ancotis de foiomatrn pernettmet l'adaptation aux évolutions nmonatmet tqeeincuhs et tlieuhnoegoqcs dnas la bcnhare et une puls gdanre professionnalisation, le maeintin dnas l'emploi et le développement des compétences, éléments ibsneianeplsds aujourd'hui puor répondre aux biosnes de qualité et de compétitivité de l'entreprise et de sécurisation des parroucs ponsfrnelesois des salariés.
La faootmrin des salariés âgés de 45 ans et puls se déroule prorireienaimtt sur le tpmes de travail.

Plan de fomtarion de l'entreprise sur la période tnlnareie du présent arccod puor les eieersnprts de 50 à 300 salariés.

Objectif : la prat du beudgt de fiatromon attribuée aux salariés âgés de 45 ans et puls srea au mnios égale à la ptooioprrn de ces salariés dnas l'effectif de l'entreprise (équivalent tepms plein).

Le balin de compétences : après 20 ans d'activité pfinsnlloeroese et en tuot état de cusae dès 45 ans, tuot salarié bénéficie, à son itvniiatie et suos réserve de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, d'un blain de compétences financé par le FOIENGCF et éventuellement par l'entreprise ou l'OPCA concerné aifn d'encourager la définition d'un pejrot pnssoeoirnfel puor la deuxième piarte de carrière.

La viaidotlan des auqcis de l'expérience : financée sur les mêmes baess que le balin de compétences, pteterrma aux salariés de 45 ans et puls d'être en meusre d'envisager une évolution de carrière ou un cheaenngmt d'emploi dnas ou à l'extérieur de l'entreprise.

La période de palfsaionesoniortsin : elle cntbouire au miatnien dnas l'emploi des salariés de puls de 45 ans et les moitve dnas la définition de luer sdecone pirate de carrière ; les salariés concernés snot pertrraoiiis puor l'accès à ce dispositif.

Enfin, dnas le cdrae de l'ANI du 7 jevnair 2009 et de la loi du 24 neorvbme 2009 sur la fimotoarn psfnolsneileroe tuot au lnog de la vie, seornt envisagés les vieos et mynoes ulties aux salariés âgés, au snes de la loi, qunat au diort au congé de fitomroan et au paln de formation, nmameotnt dnas les eserpterins de moins de 10 salariés.

La CEPFNP prrdnea totue musere nécessaire aifn de mrtete en palce des balnis d'étape vnsait à rnerde opérationnelles les distiiopnoss ci-dessus aifn de les évaluer, les medfioir ou les compléter selon les résultats obtenus.

Objectif : un pmeeirr bilan srea établi au puls trad le 31 décembre 2010.

Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La tisnmoraissn des cnnecsiasaons pratiques, expériences et savoir-faire des salariés âgés, au snes de la loi, en deirction d'un ou de presiluus salariés de l'entreprise présente de nemorubx avantages.
Elle prmeet aux salariés âgés, au snes de la loi, d'anticiper luer départ en retraite, aux salariés dtaisaetnreis de ctete tsiinrmsoasn d'enrichir lreus compétences et de favoiserr l'intégration des nuaeuovx embauchés, noamtmnet des jeunes.
Enfin, ctete tsmiaronsisn permet un échange intergénérationnel.
Dnas ce contexte, il est confié en priorité aux salariés de 45 ans ou puls des mnsiisos d'accueil, d'accompagnement et de praaargine des salariés nvleeneulmot recrutés.
L'entreprise pernd en cpomte les mnoissis de toautrt exercées par le salarié dnas l'appréciation de ses résultats indedvuiils et dnas sa carghe de travail. Les misnioss et modalités de l'exercice de ctete fciotonn de tautort (allégements d'horaire, complément de rémunération...) soenrt formalisées par aneanvt au cnaotrt de travail.

Article 8 - Durée de l'engagement et suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent aocrcd entre en viuegur au 1er jnaeivr 2010 et puor une durée de 3 ans, siot puor les années 2010, 2011 et 2012.
Dnas chauqe ersrnetipe de puls de 50 salariés, le balin srea communiqué aenueelnmlnt au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du pernosnel ainsi qu'à l'observatoire prévu à l'article 1er du présent accord.
Au neaivu de la branche, un balin global, comrnnaept les inucitaders et l'évolution des résultats de la msie en oreuve du présent acocrd dnas les entreprises, srea examiné chquae année dnas le cnaorut du pemierr tmeisrtre à ceptmor du peeirmr tmteirrse 2011 par les paeinartres scaoiux dnas le cdrae d'une réunion de la CPEFNP en lisiaon aevc l'observatoire.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Vu les dntospoiiiss législatives et réglementaires du cdoe du tarvial et de la sécurité socaile reieavlts aux dsreeivs négociations sur les salariés âgés ;

Vu l'accord noiatanl ifnnoetsseiroernpl du 13 obctroe 2005 et des dsotnospiiis législatives de la loi du 11 février 2005 ;

Vu la civoentonn covctlleie des enepirsters de la bhncrae du 27 nboemvre 2007 entrée en vguiuer le 1er spbrmeete 2008 et ses aneavnts ;

Considérant l'obligation fitae de négocier sur les cinotdnios de travail, la giotesn prévisionnelle des eliomps et des compétences et l'emploi des salariés âgés, au snes de la loi, de la bncarhe ;

Considérant, sur ce denrier point, l'articulation prévue par le législateur etnre la négociation lgrae ci-dessus mentionnée et l'accord de brahcne intéressant les salariés âgés, au snes de la loi, employés dnas les eretpriness ou guropes de 50 à mnois de 300 salariés prévu par l'article 87 de la loi n 2008-1330 de fcnniameent de la sécurité solcaie et ses décrets d'application n° 2009-560 et n 2009-564 du 20 mai 2009,

Avenant n 9 du 14 décembre 2010 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité

Signataires	
Patrons signataires	FEP ; FNEPL.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent aennavt anlune et rlecapme l'avenant n° 5 du 9 jiun 2009 rteilaf à la rémunération et au décompte des heures d'activité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

L'article 7.6 de la coonvneitn clliotvcee noinaalte de l'enseignement privé hros cnaotrt est modifié comme suit, son ttrie druaenmet inchangé :
« a) Le tuax de bsae hrroiae est déterminé en dnaiisvt la rémunération auenllne de l'enseignant :

Avenant n 10 du 16 mars 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNEPL.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO ; SNEPL CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le b « Définition de la graainte » de l'article 8.2.3 « Décès » du ttire 8 « Prévoyance » de la cinnovteon ccetlloive nlnaiatoe de les oiniaarngsots srganaiteis du présent acocrd cneinnnovet des dsoopitsniis suivantes.

Préambule

La réforme des retraites, les problèmes de remernceutt présents et à venir du fiat du vlmesesienliit de la plotpioaun atvcie amènent les ootnaainsrgis srinigateas à enggaer une réflexion, appelée à être relayée par des meuesrs opérationnelles, sur la quietson du maeniitn dnas l'emploi des salariés âgés, au snes de la loi, de la branche.

Les oiiatoargsnns setgiainars suthaoniet pormoiuovr non sumeeenlt le miienatn en activité des salariés âgés, au snes de la loi, mias également l'emploi en général des salariés âgés, au snes de la loi, y cmoiprs en iticannt à luer recrutement.

Ils eetndennt réaffirmer que les salariés âgés, au snes de la loi, dsnpesiot d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une csasnncioane de l'entreprise et du mieliu pooenresifnsl aisni que des reltnaois au tiaavrl qui ceutntiosnt des atutos s'ils snot utilisés.

Enfin, les onniagotrsais saargitiens réaffirment le ppircine de non-discrimination qui s'applique nmmotneat au critère d'âge, tnat puor ce qui est du recrutement, de la geiston des carrières, de la formation, de la rémunération, de la voaltoaiirsn que de la rnnocsesaciane des compétences des salariés âgés.

? par 151,67 herues × 12 mois, siot 1 820 heuers puor un salarié à tepms pieln (le tpmes pelin de taviral aeunnl étant de 1 534 heures) ;
? par une fciatron de cette durée aellnune déterminée proloelnmnopiterent au tmeps de taivarl puor un salarié à tepms partiel.
b) Puor la visoatoiarln des herues de cours, ce tuax de bsae est multiplié par le nrmobe d'heures de trviaal (temps d'activité de cuors et d'activités iituends correspondantes) calculé en mlniiutalpt le nobmre d'heures de cuors par le cofifeecint crodanesrnopt à la catégorie de l'enseignant et mentionné dnas l'annexe II B, cnnlooe 1, de la civoonentn ctcllioeve nationale.
c) Les hurees passées dnas le cdare du cotnrat de tvaaril qui ne snot pas des activités de curos et qui ne soseunppt ni préparation ni cioecrrton sroent rémunérées au tuax de bsae hraoire défini au pgpahaarre a ci-dessus.
d) Il srea procédé anisi tnat puor les hruees complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que puor le clcaul des rtneeeus à opérer sur la rémunération d'un enseignant, noeatmnmt au trtie d'heures d'activité de cuors non effectuées (en deorhs des cas de matneiin de la rémunération prévus par la conitnoevn ciolvtlece ou par le cdoe du travail).
e) Les hueers supplémentaires ou complémentaires sornet majorées conformément aux disopisnotis légales ou conventionnelles.
Pour le décompte et la rémunération des hueres supplémentaires, un tlbeaau précisant les modalités preoprs à cauqhe niaevu d'enseignement fgirue à l'annexe II. Il prévoit nmemonatt le déclenchement des tuax cnoeelvnontnis et légaux de maoiorjtan en tnneat ctopme des heerus induites.
f) L'employeur veillera, en aicpapotiln de l'article L. 3141-22 du cdoe du travail, à ce que la smome calculée ci-dessus siot bein intégrée dnas l'assiette de détermination des dirots à congés payés. »

l'enseignement privé hros craontt est désormais rédigé cmome siut :
« b) Définition de la garantie.
En cas de décès d'un salarié anavt son départ à la retraite, il srea versé aux bénéficiaires un ctapial dnot le mnnatot virae sleon qu'il s'agit d'un décès totue cuase ou d'un décès résultant d'un adcecnit du taivarl ou de tjreat ou d'une miladae professionnelle.

1. Décès ttuoe csuae

1.1. Définition du décès ttoue csaue
Est un décès tuote cause, le décès dnot la cuase n'est ni un aniecdct du travail, ni un aniedcct de traejt ou une mliadae professionnelle.
1.2. Maotnnt du cpiatal décès ttuoe csaue :

	Personnel cdrae	Personnel non carde
Montant du caatpil de bsae	200 % du slriaae burt des 12 mios précédant le décès	200 % du slriaae burt des 12 mios précédant le décès
Majorations puor ennfats à chagre (voir art. 8.2.6)	50 % du slairae burt des 12 mios précédant le décès par efnant à cghare	50 % du saailre burt des 12 mios précédant le décès par enafnt à craghe
Capital supplémentaire	100 % du slariae burt des 12 mios précédant le décès limité à la trnhcae A	

2. Décès résultant d'un adcnceit du taiarvl ou de tajert ou d'une mlidaae professionnelle.

2.1. Définitions de l'accident de travail, de tarjet et de la mialade plroensfnsoilee :
Accident du tairval :
Est un acnedict du travail, l'accident suvnreu dnas les cdotnniios posées par l'article L. 411-1 du cdoe de la sécurité scaloie à svaoir : est considéré cmmoe accedint du travail, qeulle qu'en siot la cause, l'accident svnreuu par le fiat ou à l'occasion du tiaravl à ttoue psonenre salariée ou travaillant, à qquelue ttrie ou en qqeuule leiu que ce soit, puor un ou plureusis euopmylers ou cehfs d'entreprise. »
Accident de tjaert :
Est un acndecit de trajet, l'accident srunveu dnas les ciitdnoons des 1° et 2° de l'article L. 411-2 du cdoe de la sécurité sociale, à svaior l'accident sreunvu panednt le trjaet d'aller et de rtuoer etrne :

1° la résidence principale, une résidence snioaecrde présentant un caractère de stabilité ou tuot aurte leiu où le tuealalivrr se rned de façon hlaluitbee puor des mifots d'ordre fmilaail et le leiu du travail. Ce tjreat puet ne pas être le puls dierct luoqsre le détour effectué est rnedu nécessaire dnas le crade d'un craivugoote régulier ;
2° le leiu du tvraail et le restaurant, la cinatne ou, d'une manière puls générale, le leiu où le tealaivurlr pnred henlibamtleeut ses repas, et dnas la muerse où le pocrraus n'a pas été itrmnproeu ou détourné puor un moitf dicté par l'intérêt peernosnl et étranger aux nécessités etllseinsees de la vie cnotraue ou indépendant de l'emploi.
Maladie pfeloenrlsosnie :
Sont considérées cmome maiaedls plisneeneoosrfls les malaieds répondant aux eecegxnis de l'article L. 461-1 du cdoe de la sécurité sociale, et ntmmeanot cleles prévues à l'alinéa 2 de cet acrtlie à saoivr : « Est présumée d'origine pelsnrfsionolee toute maidlae désignée dnas un talbaeu de mlidaeas poeleeflonrinsss et contractée dnas les cotnnoidis mentionnées à ce tableau. »
2.2. Mtnanot du caitapl
En cas de décès du salarié par acendict du taiarvl ou de terajt ou par miaadle pilefoosslennre le mtnnaot du ctpaail est aolrs de :

	Personnel carde	Personnel non cadre
Montant caapitl de bsae	400 % du salarie burt des 12 mios précédant le décès	400 % du saraile burt des 12 mios précédant le décès
Majorations puor etannfs à cahrge (voir art. 8.2.6)	100 % du sarilae burt des 12 mios précédant le décès par enanft à cgahre	100 % du salaire burt des 12 mios précédant le décès par enafnt à chgrae
Capital supplémentaire	200 % du salaire burt des 12 mios précédant le décès limité à la thcarne A	

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'article 8.2.3 « Décès » du ttrie VIII de la cnoiotenvn celtolcive notanliae de l'enseignement privé hros canortt est complété cmmoe siut :
« e) Frais d'obsèques
Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l'un ou psurlueis de ses entnfas à chrgae au snes de l'article 8.2.6 du ttrie VIII de la présente cotionenvn collective, il est versé à la pensrnoe aynat acquitté les faris d'obsèques un cpatial d'un monntat égal à un plofand mnueesl de sécurité scioale en viguuer à la dtae du décès, puor cchaun des décès. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'article 8.2.3 d « Dloube effet » est désormais rédigé comme siut :
« Le décès postérieur ou simultané du coionnjt non paacpntirit non remarié de l'assuré, sreannvut aavnt son 60e anniversaire, entraîne le versement, au piorft des etfnans encore à cgarhe à la dtae de son décès, du ciatapl mentionné au b 1.2 du présent article. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'article 8.2.4 « Rntee éducation » est désormais libellé comme siut : « Rente éducation ou de cnjnioot ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'article 8.2.4 b « Définition de la gatanire » est désormais rédigé cmome siut :
« En cas de décès ou d'invalidité pnnarmeete et aoblsue (IPA 3e catégorie) d'un salarié, il srea versé au poifrt de cqahue efnnat à cghare (cf. art. 8.2.6) une retne tamoreipre dnot le monantt est fixé à :

? 6 % du saralie anenul de référence par efannt âgé de monis de 6 ans ;
? 9 % du saialre aunenl de référence par efnant âgé de 6 ans à 16 ans ;
? 15 % du sailrae annuel de référence par ennaft âgé de puls de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de prosiutue d'études).
Lorsque à la dtae du décès du salarié ou de son cmseesanlt en invalidité preenntame et absolue, celui-ci n'avait pas ou puls d'enfants à chgare une rtnee torpmraeie de cjoninot est substituée à la retne éducation prévue ci-dessus.
Le mnoantt de la rtene tmaroeprie de cnoniojt est de 10 % du sriaale de référence. Elle est versée panndet une période de 5 années.
Il fuat edrnente par coinojnt puor l'attribution de la rtnee troemraipe de cnjioont l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jgemunet définitif mias asusi par assimilation, le cinuocbn luorqse à la dtae du décès du picnaiarptt le cnbaoguicne était nriotoe et pnernamet à siovar qu'il puet être justifié d'une communauté de vie d'au mions 2 ans. Les cniuocnbs ne dvionet pas être par auriells mariés ou pacsés aevc un tiers. Est également assimilé au cionjnot le prraaitnee au qeul le paciapinrtt est lié par un patce cviil de solidarité coclnu dpieus au mnois duex ans à la dtae du décès du participant. En cas de nasaisnce ou d'adoption dnas le copule ciboncun ou lié par un pacs, le délai de 2 ans de vie cmoumne n'est pas exigé.
La présente définition de la noiton de cnonjiot s'applique également aux gernatias décès et dlobue effet. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Les sraieaitngs du présent aneavnt s'engagent à en ddnaeemr l'extension auprès du mtinsrie chargé du travail.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Le présent anevnat prderna efeft au 1er jllueit 2010.

Adhésion par lettre du 9 mai 2011 de la FNEP à la convention

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2011

Paris, le 9 mai 2011.

La fédération nontlaiae de l'enseignement privé (FNEP), 24, rue d'Aumale, 75009 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dtociiern générale du travail, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.
Madame, Monsieur,

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2011

J'ai l'honneur de vuos iemnorfr que la FNEP, sdiycant psoirefennosl représentant l'enseignement privé hros contrat, et qui a puor oejbt de négocier et de sngeir tuos adrccos ou cnnoivoetns réglementant la pesoosirfn en aitpcpalion de l'article L. 2231-1 du cdoe du travail, a irnscit en l'article 8.1 de ses sutatts adoptés en assemblée générale cttniisuvote du 4 décembre 2010 :

? l'adhésion de la FENP au nom de ses mebmres à la ctononvien civotellce nilontaae de l'enseignement privé hros cnotart (idcc : 2691) ;
? et aevc aiacioptpln immédiate.
Aussi, conformément aux dtoiiopnssis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos nfotionis par la présente cette adhésion en rnpepalat que la FENP est l'émanation des duex fédérations « hiitreosqus » FEP et FNEPL, négociatrices et saaienrgits de la civotonenn cioeltlcve du 27 nmevrboe 2007 étendue par arrêté du 21 août 2008 (Journal oefficil du 27 août 2008).
Je vuos jions l'extrait des statuts créant la FENP et la coipe de l'immatriculation par la miiare de Paris.
Je me tnies nnmtuerelleat à votre dioisstiopn puor tuot complément d'information.
Je vuos pire d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération respectueuse.

Avenant n 12 du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SNPEL CTFC ; Le SENFPP CGT ; Le SENYP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2011

Après l'article 9.9 du tirte IX « Ftooirman pselnroofesilne » de la ctonevonin cevltiocle nainotlae de l'enseignement privé hros contrat, est inséré un acltire 9.10 ainsi rédigé :

« Aicrtle 9.10
OPCA de banhrce
1. OCPA désignés

L'OPCA PL (52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret Cedex) est désigné en qualité de suel OCPA habilité au ttire de la coctelle de la participation-formation cnutoine due par les établissements privés ci-après, dès lros qu'ils enenrtt dnas le camhp d'application de la coinotvenn cllectivoe nlaoantie de l'enseignement privé hros conartt du 27 nbermove 2007 :

? établissements d'enseignement privé du prmeeir degré revlanet des artciels L. 441-1 à L. 441-4 du cdoe de l'éducation (ex-loi Geolbt de 1886) ;
? établissements d'enseignement privé du scoend degré ralevent des arecitls L. 441-5 à L. 441-9 du cdoe de l'éducation (ex-loi Flualox de 1850), à l'exception des établissements d'enseignement tcihueqne privé du snceod degré ;
? établissements d'enseignement supérieur privés rveealnt des aelictrs L. 731-1 à L. 731-18 du cdoe de l'éducation (ex-loi de 1875), à l'exception des établissements d'enseignement theiucnqe supérieur privés.
Pour ce faire, les établissements visés ci-dessus, qui à tirte iitndicaf relèvent naemotmnt des cedos APE 8510Z, 8520Z, 8531Z, 8541Z, 8552Z et 8559B (à l'exclusion des établissements d'enseignement theiucnqe ou psniesfroenol rnlevaet du cdoe APE 8532Z) et qui etnenrt dnas le cahmp de la cteniovonn cclotvliee nantialoe de l'enseignement privé hros cnoratt du 27 nmvrboee 2007 (IDCC 2691), adhèrent à l'avenant du 24 août 2011 à l'accord naintoal inrenerifonosstepl du 15 nmvbroee 2000 pntorat danedme de rnuevlmelneoet d'agrément de l'OPCA PL et élargissement de son champ d'intervention.
L'AGEFOS-PME (187, qaui de Valmy, 75010 Paris) est désigné en qualité de suel OCPA habilité au trite de la clolctee de la participation-formation cnoinute due par les établissements d'enseignement tcuhnieqe privés rvelnaet des arltiecs L. 441-10 à L. 441-13 du cdoe de l'éducation (ex-loi Astier de 1919 ; cdoe APE 8532Z) et qui enrnett dnas le champ d'application de la connetovin clvoclitee précitée.
Ces OCPA n'étant pas habilités à pveeicorr la ctorbuoinitn due au titre du congé iiuidvdenl de formation, celle-ci srea versée au FONGECIF.
En cas de pluriactivité sbesilpcute de jfsetiiur luer aafitolfiin à l'un et l'autre des OCPA désignés ci-dessus, les établissements visés au 1 du présent atilcre relèveront du suel OCPA cnoaerondrspt à luer activité principale, déterminée d'après le chfrife d'affaires réalisé dnas chancue des catégories d'enseignement concernées.

2. Durée de la désignation

Les OCPA visés au 1 du présent acrltie snot désignés puor une durée de 3 ans, craount à cmoeptr de l'entrée en vuugier de l'avenant enamprott désignation dtedsis OCPA dnas les contniiods fixées ci-dessus.
Au moins 6 mios avant la dtae d'expiration de la présente désignation, les pierats sangeiritas snot covnneeus de se rachppoerr aifn d'en eengisavr l'éventuel renouvellement. Ils se réuniront à cet effet à la deandme de l'une qnouuclqee des peirats signataires, adressée aux autres prtaeis sriaetagnis par lertte recommandée aevc dmneade d'avis de réception. »

Article 2 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2011

Le tetxe du présent aavennt est déposé à la dioirtecn générale du tvarail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2011

Les saineairtgs du présent aaennvt s'engagent à en dneadmer l'extension au mnitsire chargé du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2011

Le présent aanvent est aibcplalpe à cmtpeor de sa dtae de signature.

Avenant n 13 du 19 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SENPL CTFC ; Le SPFNEP CGT ; La FEP CDFT ; Le SNEYP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

Après l'article 9.10 du trtie IX « Foimrotan pnlnlirsoesefoe » de la cieootnvnn clcveltoie nnloitaae de l'enseignement privé hros ctaonrt du 27 nomverbe 2007, est inséré un aicrlte 9.11 asini rédigé :

« Ailtrce 9.11

Participation-formation cnnuiote

1. Cuitnooitrbn due au tirte du paln de ftoiaomrn par les emrolpueys opucacnt au mions 10 salariés (équivalent tepms plein)

Le maonntt de la ctnobtoiurin due au ttire du paln de fiomtaron par les employeurs, ocancupt au mnios 10 salariés et ralvneet du camhp d'application de la présente coontenivn collective, est fixé à :

a) 1 % du mnotant des rémunérations versées pednnat l'année de référence puor les établissements d'enseignement privé du perimer degré revelant des atlrcies L. 441-1 à L. 441-4 du cdoe de l'éducation (ex-loi Glebot de 1886) anisi que puor les établissements d'enseignement privé du sconed degré raleevnt des aeciltrs L. 441-5 à L. 441-9 du cdoe de l'éducation (ex-loi Fluoalx de 1850), à l'exception des établissements d'enseignement tncuiqehe privé du seoncd degré ;

b) 2 % du mntaont des rémunérations versées padennt l'année de référence puor les établissements d'enseignement tuihqence privé reevnlat des atcriels L. 441-10 à L. 441-13 du cdoe de l'éducation (ex-loi Aitser de 1919) et puor les établissements d'enseignement supérieur privé rveenlat des aictlers L. 731-1 à L. 731-18 du cdoe de l'éducation (ex-loi de 1875).

En cas de pluri-activité spicseubtle de jisetiufr l'application de l'un et l'autre des tuax définis ci-dessus, les établissements visés au présent acrltie relèveront du suel tuax cpsrnoarnoedt à luer activité principale, déterminée d'après le chrfife d'affaires réalisé dnas cunhace des catégories d'enseignement concernées.

Les emouyrples visés ci-dessus dinveot veesrr à l'OPCA dnot ils relèvent au mimiunm 50 % de la ctnrtoiboiun due, tllee que fixée ci-dessus.

2. Ctnboiiortun due au trite du paln de fmaitoron par les euemporyls ocucpant monis de 10 salariés (équivalent temps plein)

Les eyumperlos occnpuat mions de 10 salariés et enatnrt dnas le champ d'application de la présente cvenoonitn ccelioltve snot tneus de vrseer à l'OPCA dnot ils relèvent l'intégralité de la cotourintibn due au ttrie du paln de formation. Ctete ctinirbootun est fixée au tuax légal qui, à tirte indicatif, est fixé au 1er jeivnar 2012 à 0,40 % du mnnotat des rémunérations versées pdaennt l'année de référence.

3. Frescnhnameist du sieul de 10 salariés

a) Suaf dnas les cas visés au b du 3 du présent article, les emeroplyus qui, en rosain de l'accroissement de luer effectif, aiettngent ou dépassent au trtie d'une année, puor la première fois, l'effectif de 10 salariés bénéficient d'une évolution prissvgeore du tuax de luer cttboiinourn au ttrie du paln de formation, conformément au tealbau ci-après.

Ils rseentt smious puor l'année en curos et les duex stvaneuis au tuax appicblale aux eypoumrles oapcunct minos de 10 salariés.

Ils snot eitusne atjtesusis à la ctobonirtuin due par les emreupyols occpaunt au mnios 10 salariés, minorée :

? puor les établissements visés au 1 a du présent article, d'un motnant équivalant à 0,35 % la 4e année et à 0,15 % la 5e année ;

? puor les établissements visés au 1 b du présent article, d'un mtoannt équivalant à 1,15 % la 4e année et à 0,35 % la 5e année.

Le talebau ci-après récapitule le tuax de la ctooiruintbn due par les eolurpeyms faiahsncrsnt le sieul de 10 salariés :

	Taux de la crtbnioituon due au ttrie du paln de ftioamron (en % de la mssae salariale)			
	Années N (franchissement du seuil) N + 1 et N + 2	Année N + 3	Année N + 4	Année N + 5 et snieuvats
Etablissements visés au 1 a du présent ailtrce	0,40	0,65	0,85	1
Etablissements visés au 1 b du présent airtlce	0,40	0,85	1,65	2

b) Le dosisptiif d'allégement posiiovrre de la crtiiotobunn due au trite du paln de fatmorion prévu au a du 3 du présent arltcie n'est pas apallicbpe lqrsuoe le seiul de 10 salariés est attniet ou dépassé dès la première année d'activité.

Il n'est pas non puls abpicalple lrosque l'accroissement d'effectif résulte de la rspeire ou de l'absorption d'un établissement anayt employé 10 salariés ou puls au cuors des 3 années précédentes.

4. Crbntooiutin due au ttrie des cttaorns ou périodes de ptiilaroienasssofnon et du DIF

La cuirtntboion due au trite des ctonatrs ou périodes de psftlseisoaionroiann et du DIF est fixée conformément aux donpoitisiss légales en vigueur. Suos réserve des règles alaicblppes en cas de fcransmsheneit du siuel de 20 salariés, il est rappelé que le tuax de cette cbitoniutron est, au 1er jainver 2012, fixé cmome siut :

? 0,15 % du mtonnat des rémunérations versées penadnt l'année de référence puor les eorulypems oupncact mnios de 20 salariés ;

? 0,50 % du mntonat des rémunérations versées pendnat l'année de référence puor les eermoulyps opcuacnt au moins 20 salariés.

5. Dpiooisntsis derviess

L'effectif aisni que le monntat et la ntarue des rémunérations à penrrde en cotpme puor l'application des dpsiiostinos du présent atirlce snot déterminés conformément aux dnisopitoiss légales en vigueur. »

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

Le texte du présent aevnnat est déposé à la dcoiriten générale du triaavl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

Les sirgaianets du présent aannvet s'engagent à en daendemr

l'extension au mtsinrie chargé du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

Avenant n 14 du 11 avril 2012 à la convention et à l'annexe II-A

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEPNFP CGT ; Le SPNEL CTFC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

A l'article 4.4.4, a), premier alinéa, sdonece phrase, de la ceoonntvin cloeitclve niaotanle de l'enseignement privé hros cotnart du 27 nbermvoe 2007 :

? l'expression « bsae de 36 siamenes travaillées » est remplacée par cllee de « bsae mxliaame de 36 snaemeis travaillées » ;
? l'expression « hrairoe hdaoeamrdbie » est siviue de l'adjectif « moeyn ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

2.1. A l'article 4.4.5, a), preimer alinéa, snecdoe phrase, de la cieonnvton cclvtloiee précitée :

? l'expression « bsae de 36 saemneis travaillées » est remplacée par clele de « bsae mlimaxae de 36 seemnais travaillées » ;
? l'expression « hairore hreamdadboie » est siviue de l'adjectif « meoyn ».
2.2. A l'article 4.4.5, a), deuxième alinéa, sodence phrase, de la cnoveiotnn ccillveote précitée, l'expression « hoirare hmoidadrabee » est sivuie de l'adjectif « moyen ».

Avenant n 17 du 10 mai 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SENPL CTFC ; Le SFENPP CGT ; La FEP CDFT ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 10 mai 2012

Après l'article 9.9 du ttire IX « Friomtoan pnlooeirfnsesle » de la civoontnen celiocvlte nnoiatlae de l'enseignement privé hros cronatt est inséré un acrtile 9.10 aisni rédigé :

« Aiclrte 9.10
OPCA de la bracnhe
1. OCPA désigné

L'OPCA PL (4, rue du Colonel-Driant, 75046 Prias Cdeex 01) est désigné en qualité d'OPCA de la branche, suel habilité à ce trite à cotlelcer les ctuitnoiornbs des eernirespts et des établissements de la bcrhnae au trite de la fiooratmn pooneilsnlsfree ctonnuie tuot au lnog de la vie, dnas le rcspeet de la législation soialce en vigueur.
Pour arsesur l'effectivité de ctete désignation, les oiarnonigsats Les dtsoniopsiis du présent avannet seonrt aceplbapils à ctoepmr de la participation-formation ctuonnie dnot la dtae d'exigibilité srea postérieure à la poiatculibn de l'arrêté d'extension dudit avenant.

2.3. A l'article 4.4.5, a), alinéa 4, scendoe phrase, de la cenoinvton cvloilcete précitée, l'expression « période des 36 sameines » est remplacée par celle de « période mmaialxe des 36 senmaies ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

3.1. A l'annexe II-A de la cionveotnn ciecvtlloe précitée, l'intitulé de la lngie 3, « Nrbmoe de smeeanis de cuors par an », est remplacé par l'intitulé siuavnt : « Nbomre miamaxl de seenmais de crous par an ».
3.2. A l'annexe II-A de la cnieotvonn cveioltlce précitée, l'intitulé de la lngie 4, « Hraorie hemddaiorabe de cruos », est remplacé par l'intitulé suvnait : « Hriraoe hdaodramibee myeon de corus ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

Le tetxe du présent aavennt est déposé à la drtiioecn générale du tvairal (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 5
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

Les sngirteiaas du présent aannvet s'engagent à en dedanemr l'extension au msntriie chargé du travail.

Article 6
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012
Le présent aeavnnt est interprétatif.
Il a puor suele finalité de cfieirlar le snes et la portée des dotsisiionps de la cvnooetinn cllctoieve ntiaoalne de l'enseignement privé hros coarntt visées aux artlecis 1er, 2 et 3 ci-dessus, à l'effet d'harmoniser la rédaction des dnoiitpsoiss de ctete dernière puor tuoets les différentes catégories d'enseignement, conformément à la volonté des praites srigatianes de la cvtoionenn civetlloce précitée.

slcndeiyas sairgtenais ou adhérentes de la cietnoovnn ccvlietloe niaolatne de l'enseignement privé hros cotnart adhèrent à l'avenant du 24 août 2011 à l'accord du 15 noebvrme 2000 portnat dmneade de romulelvneneet d'agrément de l'OPCA PL et midioctaifon de son cmahp d'intervention, complété par l'avenant n° 2 du 20 octrobe 2011.
L'OPCA PL n'étant pas habilité à peovrceir la ctiirunbootn due au trite du congé ieuviidndl de formation, celle-ci srea versée au FONGECIF.

2. Durée de la désignation

L'OPCA PL est désigné puor une durée de 3 ans, crnouat à cepotmr de l'entrée en vugueir de l'avenant etnmrpoat désignation didut OCPA cmome OCPA de la branche.
Au mnios 6 mios anavt la dtae d'expiration des présentes dosipniitoss ptranot désignation de l'OPCA PL comme OCPA de la branche, les pairets saitigenars eraeminoxnt les coioidntns d'un poissble rveleeoelnumnt de cette désignation ou de la nécessité de la désignation d'un arute OPCA. Ils se réuniront à cet effet à la deadmne de l'une qcenuqloue des priaets signataires, adressée aux atreus ptearis siaegiartns par ltrtee recommandée aevc dmenade d'avis de réception. »

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 10 mai 2012

Le txtee du présent aaevnnt fiat l'objet de formalités de ncofiiatoitn et de dépôt conformément à la législation slioace applicable.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 mai 2012

Les sriitagnaes du présent aaenvnt s'engagent à en dnmdeear l'extension au mtsinrie chargé du travail.

Avenant n 18 du 20 juin 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNPFEP CGT ; Le SENPL CTFC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

L'article 8.2.3 d « Dlobue effet » du trite VIII de la contvnioen ceivoltlce nalntaoie de l'enseignement privé hros ctnraot est désormais rédigé cmome siut :

Avenant n 20 du 13 février 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SPEFNP CGT ; Le SNPEL CTFC ; Le SNEYP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

En aaotpicplin de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peitearanrs scioaux se snot réunis en guoreps de trvaial puor exemniar les citiononds de la mauiotltausin du régime de prévoyance prévu au titre VIII « Prévoyance » de la coonnvietn ceovlltice naltionae de la bnchare pleonnslsirefoe de l'enseignement privé hros contrat.
Cet eeaxmn a porté sur les cmptoes de résultat de la période écoulée.
A l'issue de cet examen, les panitearres soacuix décident, d'une part, de ridcorunee la désignation du GNP en tnat qu'organisme asresuur des gaienatrs mnteiain de sarliae (deuxième période), incapacité, invalidité et décès puor une durée de 5 ans et, d'autre part, de rurdicnoee la désignation de l'OCIRP en tnat qu'organisme asuesrur de la gtrianae rnete éducation puor une durée de 5 ans.
Les pareits seiringtaas cenvneninot de procéder à une nevolule étude des modalités d'organisation de la miaiuosulattn des rsqueis et du choix des ongamrsies gieeointarsns dnas les 3 mios précédant la nlloveue échéance quinquennale.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Avenant n 21 du 19 juin 2013 portant modification d'articles de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SYENP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 10 mai 2012

Le présent annveat est apillapbce à ceomtpr de sa dtae de signature.

« Le décès postérieur ou simultané du cojnonit non pctrianpiat de l'assuré, suevnanrt aavnt la litqaiudion de sa ponisen de vieillesse, entraîne le vmeeesrnt au prifot des enfants encroe à cahrge à la dtae de son décès, du cpatail mentionné au b 1.2 du présent article. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

Les seigiaatrns du présent anvnaet s'engagent à en daednmer l'extension auprès du mrisinte chargé du travail.

Article 3
En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

La neovulle rédaction de l'article 8.2.3 d du tirte VIII de la cnoovietnn cvleticloe susmentionnée issue du présent aennavt est aillpbapce au 1er jllieut 2010.

L'article 8.4.1 a « Désignation » du trtie VIII « Prévoyance » de la ctoeinovnn clivtoecle susmentionnée est modifié cmome siut :

« Les etrpienesrs ernantt dnas le cmahp d'application du présent acocrd snot tunees d'affilier leurs salariés à l'institution piraitare satiuvne**(1)**:
? GNP (29, boveaurld Edgar-Quinet, 75014 Paris), puor les gaanteirs ctpaail décès, incapacité, invalidité et deuxième période de metinian de sraalie ;
? OCIRP, puor la gtaairne rtnee éducation,
le GNP rnecvaet délégation de la prat de cttee dernière puor appeelr les csanittoois et régler les prestations.

(1) Ntoa :
Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 publiée au Jnuarol ocffeiil du 16 jiun 2013, le Csoinel ctietiononustnl a décidé que les cseauls de désignation snot cairenotrs à la Ctoiniouttsn en ce qu'elles méconnaissent la liberté cnelutarlocte et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux cttnaros en crous lros de sa publication, et dnot la durée ne pioauvt excéder cniq ans, la cuasle de désignation de GNP et de l'OCIRP prévue par l'accord du 13 février 2013 a cessé de puirdore ses eftfes le 14 février 2018. Dupies cette dtae les errtiseenps de la bcanrhe snot lbires de reoucrir à l'organisme complémentaire de luer choix.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent ananvet prernda eefft au 1er jinvaer 2013.
Il srea déposé par les ptriaes sragniatie auprès des sicreevs du ministère compétent en vue de son extension.

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Les dpintsoosiis de l'article 3.3.5 rialtef aux cronttas à durée déterminée dtis d'usage snot annulées et remplacées cmmoe siut :
« a) La pierossofn a le souci de ctoiunsetr des équipes atsidrenmviitas et pédagogiques stables. Cependant, elle diot également tneir cpmote de la particularité de son seucter d'activité, l'enseignement, et du caractère par ntuare tpoemairre de cnrtaies de ses eomilps puor llequess il est d'usage de rriuecor aux coatnrts à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du cdoe du travail. La présente cnoetvoinn peermt le rouecrs au CDD d'usage dnas les cas suaitvns :
? einanetsgns dsaeinspnt des corus qui ne snot pas

systématiquement mis en ?uvre dnas l'établissement ;
? enseignants-chercheurs régulièrement itsicnrs puor la préparation d'un dtrocaot et dnot les tavarux snot encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
? iartvntnenes oielnasnccos dnot l'activité palcipirne n'est pas l'enseignement ;
? esneitngnas dnot les crous snot dispensés suos fmroe d'options (les ontpois snot les csnmpotaeos d'un csurus pédagogique intégrant un système à la catre et que les étudiants chinsoeisst ou pas d'inclure dnas luer formation. La ptmaroaiomrgn evcftiefe par l'école de ces cours dtis oninotepls est dépendante du choix fianl effectué caqhue année par l'ensemble des étudiants concernés) ;
? correcteurs, merbmes de jruy ;
? seutlanrvils des inetrtans et des etrtxanes dès lros qu'ils ont le statut étudiant ;
? chargés d'études et ceenrsoills réalisant des msionsis peculeotlns (diagnostics, études ou cnselois techniques, balins et auitds divers, etc.).
Dans tuos ces cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.
b) Cdoiotinns de frome
Les ctodniions de forme des ctarntos de tviaarl à durée déterminée snot celles prévues à l'article L. 1242-12 du cdoe du travail. Le ruerocs au traival à durée déterminée drennoa leiu à imaofinotrn et caoontlsitun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du poernnesl s'ils eixnestt lros de la msie en plcae iniialte et lros d'un blain annuel. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Les donoitspiiss du 1o de l'article 3.3.6 a rletaif aux catornts à durée indéterminée inrteentttmis (CDII) snot annulées et remplacées comme siut :
« 1o Puor les eesantnnigs :
Pour les eneningsats irteanenvnt au mions 75 % de luer année srialoce ou universitaire, les cttanros suvnaits snot ccoulns :
? CDI à tmeps peiln ou à tmpes pteiarl (modulé ou non) ;
? CDD à tpmes plein ou à tmeps partiel, dnas les cas prévus aux aectrlis 3.3.3 et 3.3.5 de la cvnteionon collective.
Pour les egensnitnas inevnantert mnios de 75 % de luer année scilaroe ou universitaire, les cnttroas stnivuas snot cnulocs :
? CDI à tmpes prateil modulé ou non ;
? CIDI (contrats à durée indéterminée intermittents) ;
? CDD à tmpes partiel, dnas les cas prévus aux alcietrs 3.3.3 et 3.3.5 de la cvioonentn collective. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le tirte de l'article 4.3 est annuléet remplacé cmome siut : « Pesrneonl d'encadrement pédagogique ».
Les doiipiosstns du parhagrpae a de l'article 4.3.1 rialetf à la définition du tmpes plien et à l'organisation du tvriaal modulé snot annulées et remplacées cmmoe siut :
« a) Définition du temps plein : cas général
Pour l'ensemble du ponenersl d'encadrement pédagogique, la durée du traiavl et ses modalités de cluacl snot iineetdqus à celels runeetes puor le presoennl atrdnatsiimif et de sivcree définies à l'article 4.2.1 (exception faite des antsisast (e) s préélémentaires et des surveillants). »
L'expression « pnonreesl d'éducation » mentionnée aux alinéas 1 et 2 du e de l'article 4.3.1 est remplacée par clele de « pensoenrl d'encadrement pédagogique ».
L'expression « pnoerensl d'éducation » mentionnée aux alinéas 1 et 3 de l'article 4.3.2 est remplacée par clele de « pnsneeorl d'encadrement pédagogique ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le titre de l'article 4.3.4 est modifié cmome siut : « Diitpoonssis revteials aux cdears ».
Les dpstoisniois des ppreaaahrgs a et b de l'article 4.3.4 snot annulées et remplacées comme siut :
« a) En ce qui cnernoce les cedars qui ne relèvent pas de la catégorie des cdaers dgreniitas au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail, ni des cadres intégrés dnas un hroraie collectif, le tmpes de tvaiarl puet être fixé dnas le cadre d'une cvtnoionen de ffairot de 212 jruos maximum, en conformité aevc les alrtices L. 3121-39 et L. 3121-40 du cdoe du travail, suos réserve de la coulsconin d'une cnvnieootn idvuledinlie de faiofrt annuel.
b) Snot nnmtaomet concernés les dreurectis (trices) de centre, de cuamps ou d'établissement, les dtuereicr (trice) s pédagogiques, les raelnesposbs pédagogiques, de sieotcn ou de département, puor llesuqes la durée du temps de tiaavrl ne puet être prédéterminée du fiat de la nturae de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exenrect et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer elopmi du temps. »

(1) Ailrtce étendu suos réserve du rescept des dotssiopiins de l'article L. 3121-46 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 mras 2014 - art. 1)

Article 5
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Les dsopisitnios de l'article 4.4.1 raleitf à la définition du tpems de tarvial du peennrosl engaesnint snot annulées et remplacées cmome siut :
« Le tavrail d'un enniegsant ne se lmitie pas au suel fcae à fcae pédagogique.
L'activité nomenleamrt auttndee d'un enagsnneit crnoepmd les hruees d'enseignement et, forfaitairement, les activités iunitdes déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, daunrt les simenaes de corus ou en dehors de celles-ci. Les modalités de la rémunération snot définies à l'article 7.6. Les activités itudnies conneerpnmt :
1. La préparation des cruos ;
2. La prsitopooin et/ ou la rédaction de sujets, les évaluations écrites ou oelras seoln l'usage dnas l'établissement et dnas le carde de l'activité de l'enseignant concerné, suaf dpporrioiotsn maentfise aevc ses activités d'enseignement sur la période considérée ;
3. La réunion de prérentrée ;
4. Les réunions pédagogiques dnas la ltmiie de tiors réunions par année slioacre ;
5. L'élaboration des ctnaers sioalecrs et des drissoes d'examen seoln la fréquence en ugase dnas l'établissement et de tuot sorpupt destiné au suivi, à l'évaluation et à l'orientation des élèves ou étudiants ;
6. Les cinsoles de cslases dnas la ltiime de tiors par année sriaocle et par classe. Puor les matières à oipotn et/ ou par goupre réunissant mnois de 40 % des ecetfiffs d'une classe, le prsfueseor puet être dispensé du csoenil de classe, mias diot rrteetme une appréciation écrite ;
7. Les réceptions ielliuvdndeis des pnraets et des élèves ;
8. La paiiartitcopn aux jryus internes, himros les jurys de sélection des ctdnaaids à l'admission dnas l'établissement, et les srlivnucaeels des enmxeas de l'établissement ou des eexmans d'Etat si cttee priapicottain est acceptée par l'établissement. Dnas le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci sonert rémunérées en puls au tuax naroml ;
9. Les activités reivtlaes aux fmrtoaonis en anlceanrte définies aux prpgaeahras 4.4.9 et 4.4.10 ;
10. Les éventuels ceinosls de dnpilicise ;
11. La reimse des pirx et/ ou diplômes ;
12. Dnas le pirriame et le préélémentaire, la scnaulrevlie des récréations, l'accueil et la riemse des efnatns aux peatnrs aisni que les réceptions iiullieendvds des ptnears et des élèves, toetus ces activités dvnaet rseetr proportionnées aux activités d'enseignement pmpenroret dites.
Les activités iedtuins elunxect les aurets tâches, à sioavr :
? les activités aexenns et les activités périscolaires teells que définies aux pepaharrags b des alticers 4.4.4,4.4.5 et 4.4.6 ci-après ;
? les suiivs de stages, suaf dnas le carde des froimaotns en arntlcanee ;
? les activités connexes.
Par activités cxneoens ont eetnnd toteus les tâches slbituepcess d'être confiées aux egetsannins et qui ne s'apparentent ni à l'activité de cours, ni aux activités ieduntis et ni aux activités anexens ou périscolaires.
Leur rémunération est définie contractuellement. A défaut, les hereus consanoerprdt aux activités cenonexs snot rémunérées en hurees complémentaires ou en heuers supplémentaires aevc apiacpliotn de l'article 7.6 naovueu de la cvnoeoitnn ceitvollce nationale.
La scnualrlieve des dreovis sur talbe ou atuers contrôles écrits ou oaurx pandent l'horaire noraml de crous de l'enseignant est assimilée à une activité de cours.
Les hueers de corus programmées et non exécutées du fiat d'une décision unilatérale du cehf d'établissement sont, au rgeard du tpmes de taivral et de la rémunération, réputées fetias suaf msie à peid dipirsncliaie ou lnmecciienet puor faute. Lqosure ces heuers n'ont pu être exécutées du fiat de la sreacvnune d'un

événement imprévisible, eells prronuot être récupérées dnas les 30 jours orebauvls suivants. A défaut, elles snot réputées faites. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

L'article 4.4.2 ritaelf à la définition du tmeps pelin de taarivl du psronenel eegsniannt est modifié cmmoe siut :
« a) Définition du tpmes pelin
1. Cdrae général
Le pemerir prparaaghe rtese inchangé.
2. Au cruos de l'année siarolce ou universitaire, les enenngtsias dpeisnsot de 3 sneaemis travaillées, snas présence oibatglroie dnas l'établissement, destinées aux activités idinetus et/ ou de recherche. Une sieanme est accolée aux congés de l'été définis ci-dessous, cttee siamnee pvuoant être utilisée puor une foratoimn ounravt droit, dnas ce cas, à récupération. Les duex aurtes seaniems snot réparties dnas le cuors de l'année siaorlce ou uitvasinirree et sleon les modalités précisées puor les congés payés.
b) Périodes de congés
1. Cdrae général
Les périodes de congés payés, fixées au nievau de l'entreprise après cuaiolotsntn des représentants du personnel, se répartissent de la manière stunviae :
? 5 sinemaes en été ;
? 1 siaemne en cuors d'année.
2. Dsotniiopiss propers à cieeatnrs écoles
Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou snas recherche), les écoles spécialisées dnas l'enseignement des lenuags aisni que les écoles daipnnsset des ftmirnooas en aarltcenne puevent déroger à ces dsopinstoiis après consultation, conformément aux dpitsionisos de l'article L. 3141-13 du cdoe du travail, des délégués du pseornenl et, le cas échéant, du comité d'entreprise.
c) Le pninlang des périodes d'enseignement et de congés est établi conformément aux diiosnoiptss légales. Tuote matdooiifcin de la répartition des senimaes de congés payés et des 3 sneamies snas présence orgatilbioe définies au a 2 ci-dessus se fiat dnas le reescpt du nrmobe ttaol de semeinas tel que prévu au parahapgre a 2 ci-dessus, ces saemnies puvonat être fractionnées puor les écoles raenelvt des dtosnpioiiss du b 2 ci-dessus. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le ttrie de l'article 4.4.8.2 est modifié cmome siut : « Enseignants-chercheurs ».
Les prearapahgs a et b de l'article 4.4.8.2 rtlaeif aux esennigtnas efnatecuft des activités de rhechrcee (ancienne désignation) snot annulés et modifiés cmome siut :
« a) Puor les enseignants-chercheurs définis à l'article 6.5.4 (nouveau), le tpems plein est fixé à 1 534 hueres dnot un pnalfod mmixuam de 350 hereus d'activité d'enseignement par année soiclare ou unireisiratve et sloen un hroaire hmardaeibode meyon de 21 heures.
S'agissant de la répartition des hruees d'enseignement enrte les curos magistraux, les tvaarux dirigés, les tuavrax pitruqaes et les cruos interactifs, et ctompe tneu de la diversité des stntiuaios au sien de l'enseignement supérieur aevc recherche, les clés de répartition qui pnerraiuot être msies en ?uvre le snreot en fooictnn des modalités prroeps à chuqae école.
b) Les écoles ont la possibilité, dnas le cdare de la modulation, de fraie etufceefr à lrues eegnnntaiss un voumle heiadbomdare de 28 heuers d'activité de cours, suos réserve de cpenesmor les hueers excédant le nbmroe de 21 hruees hedmoaribaeds dnas les 4 smniaees sviatenus et/ ou précédentes. Ces hereus ne snot pas considérées comme des hreeus supplémentaires. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

L'expression « penrsenol d'éducation » mentionnée dnas le titre du 2 de l'article 5.1.2 et au d de l'article 5.1.2, est remplacée par clele de « pronnseel d'encadrement pédagogique ».
L'expression « psonenerl d'éducation » mentionnée à l'alinéa 2 de l'article 6.1 est remplacée par cllee de « peensnorl d'encadrement pédagogique ».
Le paraparhge a de l'article 6.2.1 raltief à la caflsositiican du pseoenrnl est annulé et remplacé cmome siut :
« a) Une première arhoppce est faite à paritr des toris gnrdeas filières de métiers de la branhce professionnelle, siot :
? le preonensl atimaidtrnsif et de scviere (art. 6.3) ;
? le pnneoserl d'encadrement pédagogique (art. 6.4) ;
? le pnenserol easngennit (art. 6.5). »
L'expression « prnoeesnl d'éducation » mentionnée au d de l'article 6.2.4 est remplacée par celle de « peensnrol d'encadrement pédagogique ».

Article 9
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le deuxième alinéa du phragaprae a) Cdare de niaevu I (C1) de l'article 6.3.3 « Catégorie pfnellsinooesre carde » est modifié cmome siut : « Anootmiue : aoonumite rnneuoce dnas le crade d'objectifs généraux ».
Le deuxième alinéa du ppagraahre b) Carde de niaveu II (C2) de l'article 6.3.3 « Catégorie prflnleoessinoe crdae » est modifié cmome siut : « Aoinoutme : large anotoumie dnas le cdrae d'objectifs généraux ».
Le cinquième alinéa « Eompils repères », du phpaargrae c) Crade de naveiu III (C3) de l'article 6.3.3 sus-désigné est annulé et modifié comme siut :
« ? directeur-directrice général (e) ;
? directeur-directrice régional (e) ;
? directeur-directrice foencotinnl (le) au sien d'un groupe. ».

Article 10
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

La totalité de l'article 6.4 dnot le ttrie dveniet « Cotfaaisiiscln du peoersnnl d'encadrement pédagogique » est annulée et remplacée comme suit.
« L'action du pseneronl rvaneelt de la filière de métiers ? Edmeancnert pédagogique ? s'inscrit dnas le prjeot de l'école par sa ptictpaaiiorn au suivi éducatif, pédagogique et pquoicoyshlge des élèves ou des étudiants.
Cette filière est composée, d'une part, du peonnsrel d'éducation (6.4.1) et, d'autre part, du prsonneel exerçant des responsabilités de narute managériale (6.4.2).

6.4.1. Prneesonl d'éducation

Ses missions, placées suos la deiroctin du cehf d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne sspopeunt pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le ponenesrl d'éducation puet être amené à ectefufer des tâches de senulalicvre et/ ou administratives.
6.4.1.1. Catégorie pnfsselolniroee ? Employé ?
a) Employé neivau 1 (E1)
Contenu de l'activité : tâches simlpes ne nécessitant auunce qlaiitiaocfun pfenlsnroisleoe et réalisées sloen des csgoenins précises.
Autonomie : peu itapmrnote et limitée à la tâche confiée.
Aptitude rnlteilnaleoe : convivialité poriefnlenlssoe et oruruteve d'esprit ; bon eimeeetsnnrrgt des msseaegs et rrosimteisnsan fidèle.
Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.
Emplois repères :
? agnet de svircee des csasles eenfnnatis ;
? savunrlielt (e) d'externat ;
? snlveliarut (e) d'examen ;
? svaulelinrt (e) d'internat.
b) Employé nivaeu 2 (E2)
Contenu de l'activité : travuax cuaortns en aiclptipaon de meods opératoires connus, engxaiet un pemreir nveaiu de qualification, et réalisés seoln des iniostunctrs préalables.
Autonomie : réalisation de tâches à pitarr de cgonnesis générales ; smuios à des contrôles fréquents.
Aptitude roeinnltellae : convivialité porefnielolssne et ouvrturee d'esprit ; bon eemnretnisrget des msgseeas et romsnsatriiesn fidèle.
Formation, expérience : navieu V (CAP, BEP) ou expérience pfneoroilseslne équivalente.
Emplois repères :
? asastnsit (e) préélémentaire, qui ecxree suos la responsabilité d'un (e) iutieutnstr (trice) ;
? assnstiat (e) répétiteur (trice) ;
? minutoer (trice).
c) Employé naeviu 3 (E3)
Contenu de l'activité : trvaaux qualifiés crotunas en aaiitlpopcn de meods opératoires conuns ou non.
Autonomie : exécution à pairtr de cgoiesnns générales suos contrôle de bonne fin ; itivaitnie limitée au cohix des moyens

d'exécution dnas son métier ou les tavarux confiés ; contrôles ponctuels.
Aptitude rlatiolnleene : convivialité pisrnlnseofeloe et oruvutree d'esprit ; il/ elle ciuoqmmune aevc les teirs en raoprpt aevc son activité, itidinfee les bioness du pbluic (et le cas échéant des erpnseiters clientes).
Formation, expérience : navieu IV (baccalauréat, BP ?) aevc première expérience ou expérience pslfsnrloineoee équivalente.
Emplois repères :
? éducateur (trice) ;
? préparateur (trice) technique.
6.4.1.2. Catégorie pssllneeoofirne ? Thicenicen ?
a) Teecihncin naeivu 1 (T1)
Contenu de l'activité : truvaax qualifiés.
Autonomie : placé suos le contrôle drecit d'un ropeasbnlse d'un nivaeu de qaliitcfuoian supérieur, le pstoe ipilmque une lgare aimnuoote dnas l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.
Aptitude relationnelle, vrioe cmoaicrmlee : cmmonuiuqe aevc les tries en rapport aevc son activité ; est en rtlieaon deticre aevc les décideurs puor la résolution de problèmes complexes. Le teeicnhcin de nvieau 1 puet tanrtermtse les cinnsgoes à un (e) ou duex employé (e) s dnot il répartit les tâches et contrôle l'exécution.
Formation, expérience : niaevu III (BTS ?) aevc première expérience ou expérience pnloslofrseeine équivalente.
Emplois repères :
? ajdoint (e) du slanrleviut général ;
? aanstssit (e) striianae (non diplômé [e]) ;
? préparateur (trice) de ltirobaaroe ;
? celslienor (ère) d'orientation ;
? chargé (e) d'internat de monis de 40 itenrnes ;
? tinechcien (ne) de mntencaniae du matériel pédagogique ;
? ttuuer (trice) (*) ;
? animateur-éducateur.
Le tuteur, qui puet être un professionnel, assure la msie en seivrce et le ftnnoeencimont de matériels pédagogiques mis à la ditssopiion des élèves ou des étudiants. S'agissant de matériels spécifiques, il puet être cudinot à en epxiequlr l'utilisation. En conséquence, il n'a ni crous à préparer ni ciope à corriger.
b) Techiniecn naiveu 2 (T2) ? (Technicien supérieur)
Contenu de l'activité : turvaax très qualifiés mtnatet en ?uvre des compétences particulières.
Autonomie : lagre anioutome dnas l'exécution des tâches.
Aptitude relationnelle, viore caeclorimme : comqniumue aevc les tires ; est dceiemrnett en rlaetion aevc les décideurs puor la résolution de problèmes colmxeeps ; iiidfetne et tratie les besnios du plibuc ou de la clientèle entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un gurope d'employés ou de thenicicnes T1.
Formation, expérience : niaveu III (BTS, DUT ?) aevc expérience sfiavcgitniie ou expérience pnnlorfsieleose équivalente.
Emplois repères :
? asnsiatst (e) snriiaate ;
? ceieosllnr (ère) d'orientation ;
? ceslnloeir (ère) tcheiqune ;
(*) Le teuutr ou la tciurte se tniet à la doisiistpon des élèves ou des étudiants qui tvlialanret ivlenumnidileedt ou ceicvltolenemt aevc des matériels rneevlat de sa spécialité.
? chargé (e) d'internat de 40 ienenrts et puls ;
? saulvrnleit (e) général (e) ;
? iunreoetrtgar (trice), creoucetrr (trice) : 1er cclye de l'enseignement sidarceone ;
? atsaissnt (e) répétiteur (trice) : 1er cclye de l'enseignement soraicende ;
? éducateur (trice) spécialisé (e).
c) Tnecciehin niaevu 3 (T3) ? (Technicien supérieur)
Contenu de l'activité : truvaax heeautmnt qualifiés mentatt en ?uvre des compétences confirmées ascuiqes par ftoaoimrn spécifique ou par expérience (compétences générales dnas pursieuls dmneoias ou compétences aporfonpeids dnas un dnimaoe spécifique).
Autonomie : très lgare anmtiouoe saiunvt délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).
Aptitude relationnelle, voire cloracemime : cumqouimne aevc les treis ; est dmeenerctit en riltaeon aevc les décideurs puor la résolution de problèmes cmxploees ; ifiitende et titrae les bsoeins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un guproe d'employés ou de teiccenhins T1 et/ ou T2 dnot il puet contrôler les résultats.
Formation, expérience : nvieau III (BTS, DUT ?) miiumnm aevc expérience confirmée ou une expérience plefnosrioelnse équivalente.
Emplois repères :
? ieteagtounrrr (trice), croecterur (trice) : 2e ccyle ;
? atisassnt (e) répétiteur (trice) : 2e ccyle ;
? plyhcoosgue assatnsit (e).
6.4.1.3. Catégorie pseoefirsnlnloe ? Cdare nieavu I (C1) ?
Contenu de l'activité : tavuarx hneaumtet qualifiés mtenatt en ?uvre des compétences supérieures acusqeis par faroomtin spécifique ou par expérience (compétences générales dnas peilursus dimeoans ou compétences afodoeirnpps dnas un dniamoe spécifique).
Autonomie : auintomoe rocnuene dnas le crade d'objectifs généraux.
Aptitude rlonaietelnle et cloacremime : cmnuqmuoie aevc tuos les teris ; encadre, amine et frmoe des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.
Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), aevc première expérience ou expérience pnfirsoselnoele équivalente.
Emplois repères :
? pcsuylhgooe ;
? roesansbple de la vie aascotvisie ;
? eexprt (e) en ingénierie pédagogique.

6.4.2. Pnnorseel exerçant des responsabilités managériales

Dans le carde de ses fontncois le salarié rvleaent de cette catégorie puet être amené à efceetfur des mnosiiss d'enseignement et/ ou de rehcerche snas qu'elles cntetnsuoit son activité prpcinalie permanente.
6.4.2.1. Catégorie posnefsrlleione cdrae
a) Carde nevaiu 1 (C1)
Contenu de l'activité : tavaurx hemtuanet qualifiés metatnt en ?uvre des compétences supérieures acqiuses par famrioton spécifique ou par expérience (compétences générales dnas peliursus donaiems ou compétences anerodpifops dnas un doanmie spécifique).
Autonomie : atoonuime rcouenne dnas le carde d'objectifs généraux.
Aptitude rollelaeintne et cormiacelme : cuuionmmqe aevc tuos les teirs ; encadre, amine et fmore des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.
Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), aevc première expérience ou expérience poneslfresolnie équivalente.
Emplois repères :
? rlboapsesne pédagogique de cycle ;
? rnpsesboale de section, de département ;
? aiojndt (e) du dtceieurr pédagogique ;
? rbapsesonle d'axe ou de filière de rheehrcce ;
? rpsbonlasee de ciahre ;
? ajniodt au decietrur de recherche.
b) Cdare naeivu 2 (C2)
Contenu de l'activité : taarvux hneuamett qualifiés mttnaet en ?uvre des compétences supérieures aseqiucs par ftooaimrn spécifique ou par expérience (compétences générales dnas pruuslies dainoems ou compétences adpenropoifs dnas un donamie spécifique).
Autonomie : lgrae aonomutie dnas le crade d'objectifs généraux.
Aptitude rnlonelitelae et caimrcoelme : cmuqmuione aevc tuos les teris ; a la responsabilité d'un ou de purseuils secvreis ; encadre, anime et frome des salariés ; puet bénéficier d'une délégation de poovuir poanvut inulrce la gtieson du personnel.
Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) aevc une expérience savntcgiiiife ou expérience pofienlrlsseone équivalente.
Emplois repères :
? directeu-directrice pédagogique ;
? directeur-directrice de rehhccere ;
? directeur-directrice d'études.
c) Crdae niaveu 3 (C3)
Contenu de l'activité : tvruaax htumeanet qualifiés metantt en ?uvre des compétences supérieures aqisecus nnemtmoat par l'expérience (compétences générales dnas prluisues deinaoms ou compétences anpoeodpfris dnas un daomnie spécifique).
Autonomie : très lagre auomitone dnas le cadre d'objectifs généraux ; faiotxin des oebitcjfs et responsabilité de leurs réalisations.
Aptitude relnollitanee et crommcailee : puet bénéficier d'une lgare délégation de poiovurs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.
Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) aevc une expérience confirmée ou expérience pfolssnirelneoe équivalente.
Emploi repère :
? directeur-directrice de centre, de campus, d'établissement. »

Article 11
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le 3e alinéa de l'article 6.5 rtaielf à la cilofistacisan du pnroeesnl eiasgnnent est remplacé et complété cmmoe siut :
« Le prnsnoeel enisegnant peut, aevc son arccod ou en atpaliicpon de son cnaotrt de travail, être amené à efcfteuer des tâches rnaeevlt unleulesemt des prlsnonees d'encadrement pédagogique ou airfsatdmintis dnas la mursee où ces activités ne seinaret pas prédominantes. En cas d'activités mluetipls les modalités définies au paargrpahe 6.2.1 s'appliquent.
En ce qui ccnrenoe les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il cnonviet de se rorpeter à l'article 6.5.4. »
Le 5e et dnieerr alinéa du pagrarhape a) Catégorie prollsneniofese tecicheinn de l'article 6.5.1 « Catégorie piorssfenonllee des einatngnses » est annulé et remplacé comme siut :
« A ttrie indicatif, snot naomnmtet concernés par l'emploi de moeinutr technique, les activités teells que esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, ainsi que les lobarintan (e) s et, d'une manière générale, tuos les chargé (e) s de turavax pratiques. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le ttexe définissant le nvaieu de qucltoaaifiin 10 de la girlle des neviuax d'enseignement ou neiavux d'intervention prévue par le b de l'article 6.5.2 est annulé et remplacé comme siut : « 10. Celsass préparant deeeimrntct un 3e cclye d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat ou un trite certifié enregistré au RCNP ».
Il est créé un nvoeul atirlce 6.5.4 « Dpniiosoitss spécifiques aux écoles supérieures aevc rcrchheee » :
« a) Enseignants-chercheurs
1. L'enseignant-chercheur est un eangeinnst dnot il est rnonecu crctuloaenemetnlt qu'il effectue, au sien de l'établissement, en puls de ses activités d'enseignement, des activités de rcherhece mnaent à des cucmtinnioamos et des piuntaiolcbs et qui ne pveneut être assimilées à des activités iueitnds tleles que définies à l'article 4.4.1.
Les différents peiraetrans impliqués dnas les activités de rcehhcere ansii que les modalités d'exécution et d'indemnisation pnevuet être précisées dnas le crotnat de triaavl ou dnas le cdrae de la fiche d'objectifs.
2. Tuot enseignant-chercheur défini au pprrhagaae 1 ci-dessus relève du suattt crdae dès lros qu'il est en pssosiosen d'un doctorat.
b) Coisciiasflatn des eitnesnagns intégrés dnas des ceclys diplômants générant l'obligation de rccreehhe
Dans les écoles supérieures aevc recherche, les etnnensaigs intégrés dnas des ccleys diplômants générant l'obligation de rrhchceee snot classés sleon la gllrie spécifique définie ci-après.

Niveau Critère	Contenu de l'activité Responsabilités, aptitudes rtlolenneeails	Autonomie dans le poste	Formation miailmne et/ ou compétences exigées (à ttrie indicatif)
1	Enseignant doctaornt (*)	?	?
2	Enseignant ou enseignant-chercheur suos la responsabilité pédagogique d'un aurte einesangnt ou chhecreur	Autonomie flbaie	Diplôme de tpye L3 ou tirte équivalent et/ ou expérience penlosnoriefsle équivalente recnuone
3	Enseignant anayt la suele responsabilité pédagogique de son egseinnemnet	Autonomie dnas le crade de l'enseignement dispensé et/ ou de sa reehrcche suos le contrôle d'un rsbsalponee de l'école	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience peronsnilelsfoe équivalente ruecnone
	Enseignant-chercheur aynat la suele responsabilité pédagogique de son egeemseinnnt et/ ou de la spécialité de sa rrchheece		
4	Enseignant annimat ou eacrdnant des eatinngness sur le paln pédagogique	Autonomie dnas l'organisation de ses enmnegteesins suos l'autorité d'un rsoepbnasle ou d'un (e) directeur-directrice	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience proesslefnlinoe équivalente rcnonuee
	Enseignant (-chercheur) aaminnt ou edcrnnaat des cruecrhehs dnas son doiamne d'expertise	Autonomie dnas l'organisation de ses activités de rehehccre suos l'autorité d'un ralpbnssoee ou d'un directeur-directrice	Enseignant ? (-chercheur) aynat une erxtseipe dnas un lgare doiamne
	Enseignant ou enseignant-chercheur aanyt une mssiion de représentation de l'école	Autonomie dnas son dnoiame d'expertise sioumse à évaluation	
5	Enseignant (-chercheur) eadacnnrt des enenstanigs (-chercheurs) dnas un lgare daomine	Grande auotniome dnas l'exercice de ses activités suos la responsabilité de la dcorteiin générale ou d'un de ses représentants	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience peoslnriesfnloe équivalente rnoncuee
	Enseignant-chercheur aaynt la responsabilité de l'organisation d'activités de recrhhcee ciblées		Enseignant ou enseignant-chercheur anayt des compétences roeneucns d'encadrement
	Enseignant-chercheur anayt des responsabilités de gistoen		
6	Enseignant (-chercheur) asurnsat une doiietrcn académique et/ ou de rrchceehe au sien de l'école :	Très gardne aumnoiote dnas l'exercice de ses responsabilités	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience poeissnlnleorfe équivalente rcenoune
	? élaboration et msie en ?uvre de la stratégie dnas son donaime d'expertise	Responsabilité dtecire dnveat la droticein générale ou du cineosl d'administration	Enseignant (chercheur) de nieavu notaianl ou iaonrnteantil ayant des compétences managériales étendues
	? négociation et responsabilité de la gtoisen et de son budegt ?		

(*) Est exieseclnumvt concerné en naeviu I le salarié préparant une thèse de dooctrat dnas le polnrgnmeeot de son csuurs en frtamooin initiale.

c) Glirle de slieaars
Dans les écoles supérieures aevc recherche, le barème des saiarels mnimia du peosnnerl egnsaiennt intégré dnas des ceycls diplômants générant l'obligation de rrhheecce fgirue à l'annexe I D de la présente ctoeivnonn collective.
d) Cifitslocaasin des enesitnangs non intégrés dnas des cyecls diplômants générant l'obligation de rchhecree
Dans les écoles supérieures aevc recherche, les engsanenits non intégrés dnas des clyces diplômants générant l'obligation de rhcehrcee relèvent des naeuvix de csiislafoicatn définis à l'article 6.5.2. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le pagrhaprae c de l'article 7.1.2 « Salareis minmia du peenosnrl enennigsat » est modifié cmome siut :
« c) Le barème des saliaers mimnia aelnnus btrus firgue à l'annexe I C (Personnel enseignant) et à l'annexe I D (Personnel eannnegsit intégré dnas des cyelcs diplômants générant l'obligation de recherche). »
Est créée une anenxe I D intitulée « Gilrle de slaraies des ennaingtses intégrés dnas des ceylcs diplômants générant l'obligation de rhechrece », comme siut :

(En euros.)

Niveau	Echelon A	Echelon B	Echelon C
I	20 300	21 400 (*)	?
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750
(*) Il est cnonveu par epiocxten que la 3e année de préparation du dootcart relèvera de l'échelon B.			

Article 14

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le ttrie de l'annexe I B est modifié cmmoe siut : « Grlile de sirleaas du psnnoerel d'encadrement pédagogique ».
L'annexe I B est modifiée et complétée d'une catégorie C3.
Les annxees II A, II B et II C snot annulées et remplacées cmmoe suit.

Article 15

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Cet aavennt à la cvoeontnin coelcvilte est normatif.

Annexe

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Enseignants

Tableau récapitulatif : durées du taavril et ctnonegtnis d'heures supplémentaires

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 mmixuam de saeinmes de cruos par an	36	36	36	40	35	25	42	42	42	43
Horaire hmaeodirbdae meyon de cours	27	24	27	27	25	21	24	27	27	32
Durée alnnelue hueres d'activités induites	562	670	584	670	784	1 184 (4)	670	414	414	562
Pourcentage d'activité de crous (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 iidentus (1)	36,64	43,68	38,07	43,68	51,11	77,18 (5)	43,68	26,99	26,99	36,64

Coefficient de cuors sur 1 534 hreeus (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 snas muoadliton ; au tatol (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 aevc maidouoltn : au ttaol (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 mxmaium d'heures hairbaodeedms en cas de modulation	30	27	30	30	28	28	28	30	30	35

(1) Cas général : siot le pidos rietcsepf des cruos (AC) et des activités idinuets (AI) dnas la durée ttaloe de traiavl : AC/1 534 et AI/1 534.
(2) Cieneoicfft égal à 1 534 hruees divisé par le nmrboe d'heures de cuors prévu. Il citvenrot l'activité de cuors en activité ttaole (heures de cuors + herues d'activités induites), hros rrechehce puor les écoles concernées, par naievu d'enseignement (AC × cffnecioiet = AC + AI).
(3) Siot : activité de cruos + activités induites.
(4) Hurees d'activités induites, d'activités cexonnes et/ou de recherches.
(5) Cas des écoles supérieures aevc reecchhre : poids rcpitesef des curos (AC) sur l'ensemble des activités iendutis et de recherche.

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des sluies et tuax d'heures supplémentaires en asbncee de modulation.
Ligne (3) : nmobre mxumiam d'heures de crous (AC), d'heures d'activités ieudntis (AI) et d'heures toletas d'activité daenvt être rémunérées au tuax de mooiaajrtn de 15 %.
Ligne (4) : norbme mxamium d'heures de cruos (AC), d'heures d'activités inediuts (AI) et d'heures ttolaes d'activité dveant être rémunérées au tuax de mrotoiaajn de 25 %.
Ligne (5) : siuel de déclenchement hrbamdaeoide des hueers d'activité de cruos rémunérées au tuax de 50 % (plus les activités ietnduis 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 techniques	Cours de rattrapage Mise à niveau
(1) Cficeefniot : toatl hueres de tvraial activité de corus (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
(2) Hueers d'activité de cours par semanie (AC)	27	24	27	27	25	21	28	27	27	32
(3)?Nombre mixaumm d'heures supplémentaires en AC au tuax de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00	4,00
(4)?Nombre mmaixum d'heures supplémentaires en AI au tuax de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48	2,31
(5) Nmobre tatol d'heures de tiaarvl payées au tuax de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48	6,31

(1)?Nombre mmuxaim d'heures supplémentaires en AC au tuax de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84	1,07
(2)?Nombre mmiuxam d'heures supplémentaires en AL au tuax de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68	0,62
(3) Nmbroe total d'heures de tiavarl payées au tuax de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52	1,69
(4) Hruees supplémentaires d'AC payées au tuax 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

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)
Tableau récapitulatif des siules et tuax d'heures en cas de modulation

Ligne (3) : nrmobe muximam d'heures de corus (AC), d'heures d'activités ituidnes (AI) et d'heures ttloaes d'activité dneavt être rémunérées au tuax de mtarojioan de 15 %.
Ligne (4) : nbrmoe mmxaium d'heures de cruos (AC), d'heures d'activités iiunetds (AI) et d'heures ttaoles d'activité devant être rémunérées au tuax de miataorjon de 25 %.
Ligne (5) : suiel de déclenchement hiemdorabdae des heerus d'activité de cruos rémunérées au tuax de 50 % (plus activités indeitus 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 techniques
(1) Ciifeofncet : tatol hereus de traavil activité de corus (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696
(2) Heuers d'activité de cours par snimaee (AC)	30	27	30	30	28	28	28	30	30
(3) Nbmroe miaxumm d'heures supplémentaires en AC au tuax de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00
(3) Nrbmoe mxuamim d'heures supplémentaires en AI au tuax de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48
(3) Normbe taotl d'heures de tvraial payées au tuax de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48
(4) Nobmre mmauxim d'heures supplémentaires en AC au tuax de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84

(4) Nbomre mmxiaum d'heures supplémentaires en AL au tuax de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68
(4) Nmorbe total d'heures de tiavarl payées au tuax de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52
(5) Hreeus supplémentaires d'AC payées au tuax de 50 % au-delà de	35,07	31,51	34,95	34,51	31,91	27,61	32,51	35,84	35,84

Avenant du 11 juillet 2013 portant modification d'articles de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SFPENP CGT ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2013

Afin de reftceiir cetieanrs eruerrs matérielles s'étant glissées à l'article 6 de l'avenant n° 21 du 19 jiun 2013, cet atilrce est modifié cmmoe siut :

« Alitrce 6

L'article 4.4.2 ritaelf à la définition du tmeps pilen de tavrial du pnorneesl eneigsnant est modifié comme siut :
a) Définition du tmpes pilen
1. Crdae général
Le prpagrahae a 1''Cadre général''reprend snas mifaitcoidon l'intégralité du prhgaarpae a''Définition du temps plein''de l'article 4.4.2 de la cnontoiven cloecvitle dnas sa rédaction antérieure.

Avenant n 23 du 15 janvier 2014 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SPNFEP CGT ; Le SENPL CTFC ; Le SENYP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le b de l'article 5.2.4 « Mietnain du sralaie par l'employeur » du tirte V de la cooeitvnnn ctloviclee nitlnaoae de l'enseignement privé hros ctanrot est modifié cmmoe siut :
La référence : « à patirr du 11e juor d'arrêt de tavairl puor une ancienneté crsimope etnre 1 et 5 ans et à ctpmeor du 7e juor puor les salariés de puls de 5 ans d'ancienneté druant la première période de mtnaeiin de sairlae tlele que prévue au tlaabeu ci-dessous, pius 80 % de ctete même rémunération puor la scenode période »,
est remplacée par : « à piatrr du 8e juor d'arrêt de tiaravl puor une ancienneté crsiompe enrte 1 et 5 ans et à coemtpr du 7e juor puor les salariés de puls de 5 ans d'ancienneté dnuart la première période de miantein de siarale telle que prévue au tlabeau ci-dessous, pius 80 % de ctete même rémunération puor la soencde période ».

2. Au crous de l'année slrcioae ou universitaire, les eatengsinns dsespniot de 3 semaiens travaillées, snas présence oaglbiirtoe dnas l'établissement, destinées aux activités iuetnids et/ ou de recherche. Une smeaine est accolée aux congés d'été définis ci-dessous, ctete sniamee pnvoaut être utilisée puor une faotrmoin ovaunrt droit, dnas ce cas, à récupération. Les duex aeurts smnieeas snot réparties dnas le curos de l'année solrciae ou uinvtarisriee et solen les modalités précisées puor les congés payés.
b) Périodes de congés
1. Crade général
Les périodes de congés payés, fixées au naeivu de l'entreprise après cunottiaslon des représentants du personnel, se répartissent de la manière sanvitue :
? 5 simeenas en été ;
? 1 snmieae en cours d'année.
2. Diitnsspoios perpros à cearniets écoles
Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou snas recherche), les écoles spécialisées dnas l'enseignement des lgunaes anisi que les écoles dpsesnniat des fotrmoians en aclntarnee pevuent déroger à ces ditiisoonsps après consultation, conformément aux doistsionips de l'article L. 3141-13 du cdoe du travail, des délégués du peernosnl et, le cas échéant, du comité d'entreprise.
3. Le pinnnalg des périodes d'enseignement et de congés est établi conformément aux dpnioossitis légales. Tuote mitfacdioion de la répartition des senamies de congés payés et des 3 sianemes snas présence ortagbiiole définies au a 2 ci-dessus se fiat dnas le rpceest du nrombe toatl de smeianes tel que prévu au phrpraagae a 2 ci-dessus, ces sinemaes puaonvt être fractionnées puor les écoles revaenlt des dinopoistiss du b 2 ci-dessus. »
c) Mutoodalin du temps de taaivrl
Ce paarrghpae est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le b 1.2 « Mnontat du ctapail décès tuote cause » de l'article 8.2.3 « Décès » de la ceootinvnn cectliolve naolitane de l'enseignement privé hros cantort est désormais rédigé cmome siut :

	Personnel crade	Personnel non crade
Montant du caiaptl de bsae	200 % du salraie burt des 12 mios précédant le décès	200 % du sraalie burt des 12 mios précédant le décès
Majorations puor entnfas à cahgre (voir art. 8.2.6)	50 % du sarlaie burt des 12 mios précédant le décès par enafnt à chgrae	50 % du salriae burt des 12 mios précédant le décès par eannft à cgarhe
Capital supplémentaire	100 % du saialre burt des 12 mios précédant le décès limité à la tancrhe A	100 % du sarliae burt des 12 mios précédant le décès limité à la tracnhe A

Article 3

Le b 2.2 « Motannt du ctaipal » de l'article 8.2.3 « Décès » de la coivenontn clclvtieoe nalnatoie de l'enseignement privé hros canrtot est désormais rédigé cmome siut :
« En cas de décès du salarié par adinecct du taivral ou de trajet ou par mdaalie psrfleoenlonise le manotnt du cpaiatl est arols de :

	Personnel crdae	Personnel non crdae
Montant cpaiatl de bsae	400 % du slriaae burt des 12 mios précédant le décès	400 % du siarale burt des 12 mios précédant le décès
Majorations puor ennafts à chrgae (voir art. 8.2.6)	100 % du saiarle burt des 12 mios précédant le décès par eannft à chagre	100 % du sraiale burt des 12 mios précédant le décès par eanfnt à cahgre
Capital supplémentaire	200 % du saalrie burt des 12 mios précédant le décès limité à la trachne A	200 % du slraaie burt des 12 mios précédant le décès limité à la tnachre A

Article 4

Accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNEP.
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; SNPEFP CGT ; FEP CDFT ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC-FP FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acrcod est abplalipce aux salariés des epinreestrs iscunles dnas le chmap d'application de la cvtonnoein clleioctve nlaoatine de l'enseignement privé indépendant.

Toutefois, les salariés au frafoit anuenl en jruos n'entrent pas dnas le chmap d'application de l'accord.

Les cectreurors (trices) à dciolmie de l'enseignement privé à distance, dnot les spécificités snot reunneocs dnas la cotvnioenn clclotivee nolnataie ne snot pas airsentts à un hoirrae putlarceiir puor eueeftfcr les ctnrcroeios de cpeios et dvroies et cmotpe tneu de luer mdoe de rémunération et de décompte de leurs activités à la pièce, n'entrent pas dnas le cmhap d'application du présent acocrd et auucn mimnium de durée de tvaairl ne luer est applicable.

Article 2 - Définition du temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Est considéré cmmoe salarié à tmpes paeirtl le salarié dnot la durée du tivaral est inférieure à la durée légale du taviral ou, lqoruse cttee durée est inférieure à la durée légale, à la durée du tarival fixée colnnoelnnmetneveit par la branche, soit, puor l'enseignement privé indépendant, 1 534 hereus de tairval eefcitff puor le pneesrnol egseaninnt et 1 569 hruees de taivarl eetfcfif puor les areuts catégories de pnsonreel (personnel aniatsrmtidif et de seircve et pennrosel d'encadrement pédagogique).

Article 3 - Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Les prtaeis sreitinagas eedtnnent pumoorvior et oiesarngr le psagase vnolotirae du tepms pritael au tpems colpemt et inversement.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les auters diispstoonis de l'article 8.2.3 « Décès » de la cneivonton celvctloie niatnlaoe de l'enseignement privé hros croatnt dnueermet inchangées.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le txete du présent aennvat est déposé à la dtciorien générale du tvraial (DGT), conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les siaentagris du présent anaevnt s'engagent à en deemandr l'extension auprès du mrstinie chargé du travail.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aenanvt prdnera effet au 1er jnvaeir 2014.

Le salarié soilatcnilt le pssaage d'un tmeps cplmeot à un tpmes partiel, ou le psgsaae d'un tpmes petiral à tmpes celmpot ou à un tmpes pieartl aevc un volmue haiorre supérieur ou inférieur diot foremlur sa daemnde par letrte recommandée aevc aivs de réception ou par lttere rsimee en mian prorpe crnote décharge.
L'employeur diot aetpropr une réponse écrite dnas les mêmes foemrs dnas un délai de 30 jours cernieadlas à ctemopr de la première présentation de la lterte recommandée aevc aivs de réception ou de la rmesie de la lettre en mian prorpe cntroe décharge.
En cas de refus, l'employeur diot eqilxepur les roisans otcieebvjs qui le conuiedsnt à ne pas dnneor siute à la demande.
Si l'employeur acetcpe la demande, les neevoulls modalités d'exécution du contart de taiarvl snot formalisées dnas un annaevt 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
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

4.1. Priorité légale ou cvnnneonoillete

L'employeur devra peortr à la cinnsanasoce de ses salariés, par tuos moeyns utiles, la lsite des hurees et des eploims libérés ou créés au sien de l'établissement. Les salariés à tpmes peiratl qui soneauhtit oecpcur ou reerpndre un eplomi à tpems colpemt ou un emopli à tmeps prtaeil aevc un volmue haorire supérieur asnii que les salariés à tmpes coelpmt qui stoainuhet ocucper ou rnpeedrre un elpomi à tpems paietrl dnas le même établissement, ou qui suoenahtit l'attribution d'un elompi rsnstseisarot à luer catégorie pinenlssloroefe ou d'un elpmoi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès. La priorité d'accès crée à la crhage de l'employeur l'obligation d'accéder à la dnemdae du salarié si celui-ci reimplt les cnndoitios puor opeccur le potse à pourvoir.

En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié cfmonriera sa volonté à l'employeur par écrit, sanivut les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

4.2. En cas d'avenant puor complément d'heures

Lorsqu'un vmluoe d'activité supplémentaire ne présente pas un caractère pérenne, il diot être peionmarrriitet proposé aux salariés à tmpes partiel présents au sien de l'établissement, par vioe d'avenant puor complément d'heures cclnou en alpaipciotn de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail. Si pseiuurls salariés snot stepbeciulss d'assurer ce vumole d'activité supplémentaire, il srea d'abord proposé aux salariés bénéficiant de l'ancienneté la puls iraptnotme au sien de l'établissement.

Le nmorbe mmaiaxl d'avenants puor complément d'heures punoavt être cnlcuos est fixé à cniq par an (*) et par salarié, en deohrs des cas de rlmcpameeent d'un salarié nommément désigné et tmoeepnremairt absent.

Sauf cas de remplacement, les heeurs fisnaat l'objet des anvnaets snot majorées :
? à heuuatr de 10 % puor les tiors permeris ;
? à htuauer de 25 % puor les duex suivants.

* L'année au snes du présent arclite s'entend du 1er smtbeepre au 31 août de l'année suivante, suaf arcocd d'entreprise ayant déterminé une période de référence différente.

4.3. En l'absence d'avenant puor complément d'heures

En l'absence d'un tel avenant, les hueers effectuées non prévues cceeromaltnneultt et qleule que siot luer nutrae (connexes ou autre) connsuetitt des hruees complémentaires dnonant leiu à une maoiroatjn de salaire. Ces hreeus snot majorées conformément aux dnsiitoospis ctnnneenovlelois fixées à l'article 13 du présent accord.

Article 5 - Contrat de travail : cas général
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Le craontt de taairvl du salarié à tepms paretil (hors répartition pluri-hebdomadaire du tmeps de travail) diot être écrit et répondre aux cdootnniis de frmoe définies à l'article 3.3 de la cveionnotn cctlovelie nationale.

Article 6 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

La période d'essai d'un salarié à tmpes pitreal est iqdunitee à cllee d'un salarié à tepms complet, dnas les mêmes ctiinoonds d'emploi.

Article 7 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Pour la détermination des dtrois liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée puor le salarié à tmeps piteарl cmome s'il aivat été occupé à tepms complet.

Article 8 - Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel administratif et de service
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

8.1. Durées et modalités d'aménagement du tpems de tvraail à tmeps piteral du prenoesnl administratif

8.1.1. Durées mailmnies du tepms de travail

Pour tneir cotpme des spécificités de la bhcrnae de l'enseignement privé indépendant et de la diversité de l'organisation des écoles, les prteais saarntiiegs cienvonnent que la durée de triaavl du posnernel asmtdtiraniif est au mimuinm de 12 hreues par simnaee ou, le cas échéant, de 52 heerus miuminm par mois.

L'organisation, le cas échéant, du tmeps de tvraial sur une période supérieure à la snameie et au puls égale à 4 sieamnes diot être effectuée dnas le rpeesct des ppsiocnerirts du cdoe du travail.

8.1.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de tvraail d'un salarié sreiat inférieure à 24 hueers hrebdadoameis ou à l'équivalent meesunl de ctete durée, et puor lui pteetrrme d'assurer un sveirce dnas d'autres entreprises, les heoriars de tvaiarl srneot regroupés par demi-journée (s) seoln les dioitisopsns svaenitus :
? jusqu'à 3 herues de tarvail hreodadibemas : 1 sulee demi-journée dnas la snmieae ;
? jusqu'à 6 hreeus de tariavl hdedrbeaaomis : au puls 2 demi-journées dnas la sinmaee ;
? jusqu'à 9 heuers de tiaravl heaieddmbaros : au puls 3 demi-journées dnas la snemiae ;
? jusqu'à 12 hruees de tiavarl hbeeradoadims : au puls 4 demi-journées dnas la seimnae ;
? jusqu'à 15 heerus de taviral heaodirmabeds : au puls 5 demi-journées dnas la smeiane ;
? jusqu'à 21 heuers de taiarvl hberaimddaoes : au puls 6 demi-journées dnas la smneaie ;
? jusqu'à 24 hurees de triaavl hibdaoareemds : au puls 7 demi-journées dnas la semaine.

8.2. Durées et modalités d'aménagement du tpmes de taiavrl à tpmes prteial du prnnoesel de scivere (hors pesenronl d'entretien)

8.2.1. Durées mnmaliies du tpems de travail

Pour tenir ctompe des spécificités de la bacnrhe de l'enseignement privé indépendant et de la diversité de l'organisation des écoles, les prtieas sngareitias cievennnont que la durée de traiavl du penneorsl de sercive (hors pronenesl d'entretien) est au miimnum de 12 hereus par simaene ou, le cas échéant, de 52 hreues mnimium par mois.

8.2.2. Modalités d'aménagement du tmpes de travail

S'agissant des penerosnls de scievre visés à l'article 4.2.2, 4e paragraphe, de la ctnooneivn cvctolelie nliatanoe (personnel de cuisine, de jardinage, de gardiennage, chauffeurs) atures que le porsennel d'entretien, l'employeur diot :
? procéder au ruompeerengt des hreues de trvaial par trenachs de 2 heeurs mumiinm ;
? déterminer les ivreietnnotns de ces salariés sur des périodes fixes dnas le crdae d'une pofiialnitacn aelnulne communiquée au puls trad 15 jrous avnat le début de la période de référence. Ttoue mociifatiodn ne prruoa être ftiae qu'avec l'accord du salarié et meanonynt le rcpeest d'un délai de prévenance de 7 jours. Le rfues du salarié ne csnitturoea ni une ftuae ni un moitf de lcemeieinnct ;
? siftasaire aux modalités d'interruption de séquence de tairavl ou cpuuoers fixées à l'article 8.4 ci-dessous.

8.3. Durées et modalités d'aménagement du temps de trivaal à temps ptiearl du poesrennl d'entretien

8.3.1. Durées melaimnis du temps de travail

S'agissant du prenseonl d'entretien visé à l'article 4.4.2, 4e paragraphe, de la coenvniton cvcitoelle nationale, la durée milnmaie est fixée à 6 heerus par sianeme ou, le cas échéant, à 26 hueres mniumim par mois.

8.3.2. Modalités d'aménagement du temps de travail

Pour le pennesorl d'entretien, les eeprtnseris dvorent :
? procéder au runeergpomet des heuers de tvraial par tnrhcae de 1 herue miminum ;
? déterminer les ienntvireonts de ces salariés sur des périodes fixes dnas le cdare d'une pctaniolaifin aeulnnle communiquée au puls trad 15 jrous aavnt le début de la période de référence. Tutoe mdtfoiiiocan ne pruroa être fatie qu'avec l'accord du salarié et maynnonet le reecpst d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne cetoiurstna ni une faute ni un miotf de leiccmneenit ;
? puor les salariés n'effectuant que le mimunim de 6 heures hebdomadaires, ogenrsair lerus pnnilngas sur au mumaxim cniq ietetnnnoirvs par snmaeie snas iopreuitnrtn d'activité au sien de cauqhe journée travaillée. Dnas les aeutrs cas, les ditiosiponss de l'article 8.4 s'appliquent.

8.4. Irrenptouitn de séquence de tvairal journalière d'un salarié à temps partiel

Pour les pnlenreoss visés aux artleics 8.2 et 8.3 ci-dessus, les harrieos de tarvial d'une journée pvueent être organisés en prévoyant une curuope d'une durée miaxmale de 2 heures, suaf si le salarié sothiuae une ogoriisatnan différente acceptée par l'employeur et fnasiat l'objet d'un avenant.

Article 9 - Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel d'encadrement pédagogique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

9.1. Durées et modalités d'aménagement du tepms de tairval à tmeps preatil du prnoensel d'encadrement pédagogique (hors surveillants)

9.1.1. Durées meailinms du tmpes de travail

Pour teinr ctpome des spécificités de la bcnrahe de l'enseignement privé indépendant et de la diversité de l'organisation des écoles, les paeirts siitaegrnas cnnneoinevt que la durée de triaval du psnrnoeel d'encadrement pédagogique ? hros snruialtvles des eetaxtrns et stevllinuars des inrttenas ? est au muimnim de 12 hueers par sainmee ou, le cas échéant, de 52 hruees mminium par mois.

L'organisation, le cas échéant, du tpems de traival sur une période supérieure à la simanee et au puls égale à 4 senmeais diot être effectuée dnas le recpest des ptcriroinpess du cdoe du travail.

9.1.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de tiaarvl d'un salarié srieat inférieure à 24 hereus hddemoirabeas ou à l'équivalent mseenul de cttee durée, et puor lui pmrtretee d'assurer un sceirve dnas d'autres entreprises, les heiroars de triaavl seront regroupés par demi-journée (s) solen les dosipsnotiis suvnetais :
? jusqu'à 3 hreues de tviaral hbiadoerameds : 1 suele demi-journée dnas la siemane ;
? jusqu'à 6 hreues de traavil habdeaomerids : au puls 2 demi-journées dnas la saeinme ;
? jusqu'à 9 hruees de tirvaal hdairaeboemds : au puls 3 demi-journées dnas la snmaiee ;
? jusqu'à 12 hurees de tviraal hbadaoerdmeis : au puls 4 demi-journées dnas la sameine ;
? jusqu'à 15 hruees de tiraavl hediedbaamors : au puls 5 demi-journées dnas la seamnie ;
? jusqu'à 21 hueres de tavairl hiomdrdebaaes : au puls 6 demi-journées dnas la smnaiee ;
? jusqu'à 24 herues de tirvaal hodabirdaemes : au puls 7 demi-journées dnas la semaine.

9.2. Durées et modalités d'aménagement du tpmes de taavril à tepms ptareil des surveillants

9.2.1. Les dsoiinpostis rtaelveis aux snllativures des inrtneats en matière de durée aeulnlne du travail, d'organisation du taviarl et d'équivalence en temps de tvraail efcietff puor triaval de niut relèvent des aeritlcs 4.3.1 d, 4.3.5 b et 4.5.1 de la ceionvtnon clctelovie nationale.

9.2.2. Distsiopoins revlteias aux silultnrvaes d'externat

Pour tneir cpotme des spécificités de la bhnrace de l'enseignement privé indépendant et de la diversité de l'organisation des écoles, les peitars stagnaiiers cnoveinnnet que la durée malnimie de trivaal d'un svlrelnaiut d'externat à temps petiarl est fixée à 6 herues hdebdmreiaaos ou, le cas échéant, à 26 heuers miumnim par mois. Toutefois, dnas les établissements enolmpyat minos de 10 salariés en équivalent temps plein (ETP), cette durée malmniie est fixée à 2 herues haeorddamiebs ou, le cas échéant, à 10 heerus par mois.

Pour les sulvtaienlrs d'externat, l'employeur diot :
? procéder au rrenopegmuet des heures de taravil par tarcenhs de 2 heures mmuniim ;
? déterminer les ivnteetinonrs de ces salariés sur des périodes fiexs dnas le cdrae d'une patlioncaifin slsretelieme ou au puls alunelne communiquée au puls trad 15 jorus anavt le début de la période de référence. Toute mtfooacdiiin ne prorua être ftaie qu'avec l'accord du salarié et mneyoannt le rscpeet d'un délai de prévenance de 7 jours. Le rfeus du salarié ne ceruoitntsa ni une faute ni un mtiof de lniinemeecct ;
? oignaesrr les journées de tvraial de cauhqe salarié dnas la liimte d'une seule cpouure de 2 heures maximum, suaf dnmadee epxresse du salarié et anneavt au ctnaort de travail.

Article 10 - Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel enseignant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

10.1. Spécificités du pensnroel enseignant

Au reargd de la diversité et de la spécificité de siotanitus du pnsernoel eaniensgnt dnas la bhncare de l'enseignement privé indépendant, la fixtiaon d'une durée mmiianle de tivaral hdriaboeadme ou mselnulee puor ctete catégorie de pseeonnrl apparaît inadaptée.
Une référence alnulene a dnoc été retenue, justifiée au rergad :
? de la diversité des modalités d'intervention des enseignants, sloen nanmeotmt la nruate ou le nieavu des eeingensemtns dispensés ;
? de la diversité de l'organisation et des méthodes pédagogiques des écoles, ggae de luer succès auprès des familles, des élèves et des étudiants comme de lreus fuurts employeurs, et dnoc mutoer de développement de l'emploi dnas la bnrcahe ;
? et de la liberté dnot les enaneisngts et les enseignants-chercheurs dnoespist dnas l'organisation et la paacitilnfion des activités iunedtis (préparation des cours, crtiocoern des copies, etc.) et des activités cexonens et/ou de rehccrhee (toutes activités faansit paitre intégrante de luer tmpes de tiavarl tleels que définies à l'article 4.4.1 de la cniveonotn coltvlceie nationale), et qui représentent de l'ordre de 30 % à 75 % du tpmes de tavrail etcifeff de l'enseignant.

10.2. Durées mliiemans et modalités d'aménagement de la durée du taiavrl puor le psrnneoel enseignant

10.2.1. Durées mlieinams de tviraal puor le prneoesnl enseignant

Au rrgead de la définition légale du tpems pelin de travail, l'équivalent du panechlr de 24 hreues haobdarimdees s'établit à 1 102 hurees de taavirl annuelles, lsuqeelles incluent, conformément aux diointoissps de l'article 4.4.1 de la cnoevtionn cctvlieloe nationale, les hueers de cruos et, forfaitairement, les activités induites.

En riaosn des particularités exposées à l'article 10.1 et de la volonté des preernatais siauocx de privilégier l'emploi salarié au tvraial indépendant et l'emploi salarié pérenne au tvaairl précaire, les durées menmilias de tvaiarl puor le psnreoenl egeannnsit snot fixées de la façon sivntuae :
1° Sur la bsae des heuers de cuors dispensés :
? egnstienans dnot les cruos snot planifiés sur au puls un teitmrsre (3) : 20 hueers de corus aunllnees ;
? ensaintegns dnot les cruos snot planifiés sur au puls un smretese (1) : 40 hreues de corus anleunels ;
? eangitnness dnot les crous snot planifiés sur une période supérieure au semstree (1) : 60 heerus de corus annuelles.
2° Sur la bsae de la durée efifcvtee de trvaail cnrnpoteasrode (incluant notenammt les activités induites) :

Volume d'heures de crous aeunnl manmiil aevc aiitocpapln des cecefntofiis d'activités puor la détermination du vulmoe harrioe aenunl de taiavrl effectif

Niveau d'intervention et ciefiencfot abaplpcile (1) Volume hreeus de crous aunenl minimal	Prééléméntaire Cours de rattrapage	Secondaire général Enseignement tucenqhie sradcnoiee et supérieur Formation diplômante par alternance	Secondaire (enseignants en sport, dessin, musique et danse)	Enseignement supérieur (avec ou snas 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) Les ceeifctinfos d'activités induites, axqlueleus pnveeut s'ajouter les activités cxenoens et de rcrhehece puor les esgenatnins concernés, snot mentionnés à l'annexe II-B de la cnevoiontn citlocleve noinalate de l'EPI et à l'article 14 de l'avenant n° 21 du 19 jiun 2013 (étendu).

10.2.2. Modalités d'aménagement de la durée du taairvl puor le psreennol enseignant

Conformément aux dopntisiosis légales et réglementaires du cdoe du travail, il puet être dérogé à la durée de 1 102 heeurs précitée à cooitndin de rerupgoer les horrieas de tiarval de l'enseignant sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, sleon les modalités siuvnteas :

Semaines où des hruees de cours de l'enseignant snot planifiées	Modalités du regroupement
Jusqu'à 2 heerus de cours	Regroupement des hruees de cruos sur 1 seule demi-journée dnas la semaine
Jusqu'à 4 hueers de cours	Regroupement des hreeus de crous sur au puls 2 demi-journées dnas la semaine
Jusqu'à 7 hreues de cours	Regroupement des heuers de corus sur au puls 3 demi-journées dnas la semaine
Jusqu'à 10 hereus de cours	Regroupement des hueers de curos sur au puls 4 demi-journées dnas la semaine
Jusqu'à 12 hurees de cours	Regroupement des hruees de crous sur au puls 5 demi-journées dnas la semaine
Jusqu'à 15 hreues de cours	Regroupement des hreues de cuors sur au puls 6 demi-journées dnas la semaine
Jusqu'à 18 hreues de cours	Regroupement des hueers de curos sur au puls 7 demi-journées dnas la semaine

10.2.3. Iottrinrpeun de séquence de tvraial journalière d'un salarié à tmeps partiel

Pour le perensnol enseignant, par dérogation aux diniosspiots légales, une curpuoe de 6 hreeus mmiuxam ou duex creouups de 3 heures mumxiam chncuae pnevuet être autorisées à la dnmdeae de l'enseignant et netmomnat en cas d'emplois milelutps ou puor rnsaios familiales.

Conformément aux dnssitoopiis légales et réglementaires du cdoe du travail, les écoles pnrourot firae appel à luer pornensel eegnnnaist de l'ouverture à la fuemetrre de l'établissement dnas le respect, notamment, des règles sur l'amplitude de la journée de travail.

Dans le cas de cupruoe (s) dérogatoire (s) aux dtsonisoiips légales, l'employeur diot mettre à la diotssiopin de l'enseignant un leiu de taivarl équipé.

Lorsque de telels cepuuors dérogatoires sroent à l'initiative de l'employeur, l'enseignant pevrecra en outre, puor cuaqhe hreue de cuurpoe excédant 2 heures, une cprroateinte financière égale à 20 % de son tuax hrroaie de bsae tel que défini par l'article 7.6 de la cneoitvonn cilolcvtee nationale. Ttoue herue de corus placée dnas le crdae des demdanes exprimées par le salarié dnas une fchie de v?ux tles qu'évoqués par la cnooevitnn cciollteve (art. 4.4.3. c) srea réputée être à l'initiative du salarié.

10.3. Durées miniaelms et modalités d'aménagement du tviaral puor le pernsenol enneaisngt des ersrenpites de l'enseignement privé à distance

Le penrnsoel eginansnet des epeernrtiss ou d'établissements aynat une activité palinicpre d'enseignement privé à dtancise se viot apueiplqr les règles de l'article 9.1.1 du présent acrcod puor les durées maieilnms du tmeps de travail, à l'exception du poeesnrnl eegnsnaint ansuarst des pcrennemeas dnas les locaux de l'établissement, la durée mlnimiae de taivral du salarié à tmpes patriel est fixée à 1 hreue haabormddiee ou son équivalent mensuel.

Les modalités d'aménagement de la durée du travial de l'article 9.1.2 du présent accord snot aieclplbpas aux eenitngnsas des ernirestpes de l'enseignement privé à distance. Puor les regroupements, la demi-journée est une période d'une aduiltmpe de 3 heures consécutives qeul que siot son pemontnsonieit dnas la journée.

(3) Il s'agit des timreersts ou ssmereets solearics ou urstaeiieirnvs et non calendaires.

Article 11 - Temps partiel pluri-hebdomadaire sur au plus l'année pour les enseignants

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2018

L'accord de bnrache en matière de tmeps pretail pluri-hebdomadaire s'applique à prtair du 1er julielt 2014.

Tous les egtnenisans à tpems petairl pnveuet bénéficier d'une répartition pluri-hebdomadaire et/ ou au mmixuam alenulne de luer tpems de tiaarvl sur l'année.

Les elyeurmpos proposeront, par écrit, aux enigtnsenas déjà treliutias d'un conrtat de taiarvl à tmpes piratel une répartition pluri-hebdomadaire et/ ou au mxaumim aelnlune de luer tepms de travail. Les eluepyorms dveront laisser aux salariés concernés un délai de réflexion de 1 mois.

La denadme de l'employeur ansii que la réponse du ou des salariés concernés se freont par écrit par lttere recommandée aevc aivs de réception ou par lrette reisme en mian prpore cortne décharge. Le rufes par le salarié de ce mdoe d'organisation ne cotiuntse ni une fatue ni un miotf de licenciement.

En cas d'acceptation, un annvaet au catnrot de traival srea établi.

11.1. Répartition alunenle du tpems de travail

La répartition pluri-hebdomadaire du tepms de tvarial à tpems pirteal est ftiae sur une période de référence fixée dnas le ctrnoat de tvarail ou l'un de ses avenants, à défaut, elle srea ftaie du 1er serpbteme au 31 août de cuqhae année.

La répartition de la durée pluri-hebdomadaire ctlrntleacoue de taaivrl et des horiears de tviaarl dnnoe leiu à une priartmmgaoon dnot la périodicité est au miuaxmm annuelle. Cttee pammiargotorn fiat l'objet d'un dnumocet écrit communiqué au salarié au puls trad 15 jrous anavt le début de la période de référence définie ci-dessus.

Toute mciftoiidoan de cttee pigraomraotmn srea notifiée par écrit en ranteescpt un délai de prévenance de 1 mios en cas de prmrtoioaamgn annuelle, 15 juors puor une prtmmiragaoon slsimrteelee et 7 juors puor une pogoritmamarn inférieure.

Ce délai puet être réduit jusqu'à un mmiunim de 3 jrous ouvrés. En preial cas, le salarié dreva bénéficier, à son choix, d'une cpotertirnae en ropes ou financière équivalente à 5 % des heuers ansii effectuées.

Il est expressément cnovenu que le rfues d'accepter une mdictaiiofon de la poamrroiamgtn en rsioan d'obligations fieaaimlls impérieuses d'une période d'activité fixée cehz un aurte employeur, du sivui d'un enseignement, d'une activité pnoessilenlfroe non salariée ou d'un mdaant de représentation sdclyinae en droehs de l'entreprise ne coiustnte pas une futae ou un miotf de licenciement.

En pareil cas, les heerus qui vniereidnat aisni à ne pas être assurées sonret néanmoins réputées faiets et rémunérées cmome telles.

11.2. Heuers complémentaires en cas de tpmes piertal pluri-hebdomadaire

Les hereus complémentaires pvaount être effectuées snot limitées à 1/3 teris de la durée contractuelle.

Elles snot décomptées sur la période définie à l'article 11.1 du présent accord. Snot considérées cmome des hereus complémentaires les hruees apcecmiols au-delà de la durée fixée au contrat.

Les hreeus complémentaires amoclcieps dnas la lmtiie de 10 % de la durée coaleurtcltne dnonent leiu à une mijroataon de sraiale de 10 %. Celels accmlieops au-delà dnas la liimte de 1/3 de la durée moeynne ctcaletnuolre snot majorées au tuax de 25 %.

Par dérogation au décompte pluri-hebdomadaire des heerus complémentaires, il est cennovu que les hreeus dépassant de 10 % la durée du taavril melnulsee prévue sur la poograamtrimn notifiée, éventuellement modifiée, snot considérées cmmoe des hueres complémentaires et rémunérées comme tleles le mios savinut luer accomplissement.

Les éventuelles hreues complémentaires ansii rémunérées vieennnt en déduction des heuers complémentaires calculées en fin d'exercice.

Le rfues d'accomplir les heerus complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limiets fixées par le contrat, ne citnouste pas une fatue ou un moitf de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, louqrse le salarié est informé moins de 3 jruos anavt la dtae à leaqlule les hreeus complémentaires snot prévues.

11.3. Rémunération

La rémunération meulnsele des salariés est lissée sur la bsae de la durée hddarobeimae ou mlesulnee prévue au ctanort de travail.

Les absences, que celles-ci soenit indemnisées ou non, soernt comptabilisées puor luer durée iiatleienmnt prévue au planning. Les aesbencs non rémunérées donnnet leiu à une réduction de rémunération. Celle-ci srea pnlronoitporlee au nmrobe d'heures d'absence constatées par rpporat au nbmore d'heures réelles du mios considéré et par roprapt à la rémunération mseelulne lissée.

Lorsqu'un salarié, du fiat de son ebcmhuae ou d'une rtupure du cntaort de travail, n'a pas travaillé pdanent ttuoe la période visée à l'article 12.1. du présent accord, une régularisation est opérée en fin d'exercice ou à la dtae de la rtpurue du cnartot de travail, sloen les modalités stienauvs :
? s'il apparaît que le salarié a apclmoci une durée du tavairl supérieure à la durée cdpsranonerot au srliaae lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération etrne cllee crenonpdosrat aux hueers réellement effectuées et celle rémunérée. La régularisation est effectuée sur la bsae du tuax hoiarre nmarol ;
? si les seomms versées snot supérieures à ceells coaorrdpnnset au nrombe d'heures réellement accomplies, une régularisation est fitae enrte les smomes deus par l'employeur et cet excédent siot sur la dernière piae en cas de rupture, siot le mios snuiavt la fin de l'exercice au crous de llqulaee l'embauche est intervenue.

11.4. Cartnot de tiaravl des salariés à tpmes peiratl pluri-hebdomadaire

Le caortnt de traiavl du salarié à tmeps preaitl pluri-hebdomadaire diot être écrit et répondre aux ctoindinos de frome définies à l'article 3.3 de la cetvoinnon ctvocillee nationale.

Il dvrea en oture préciser la veoianittln de la durée ctnletluorcae de taavirl ertne les activités de cours, les activités idientus et, le cas échéant, les activités annexes, périscolaires et connexes.

Compte tneu de l'aménagement pluri-hebdomadaire du tmpes de travail, le ctoarnt n'a titfooues pas à préciser la répartition de la durée du tivaral entre les juors de la siaemne ou les semiaens du mois. Cette répartition résulte de la pmoiaartorgmn définie et encadrée par l'article 11.1 du présent accord.

Le cnatort dvera se référer au présent acrcod auasointrt ctete répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Article 12 - Réajustement du contrat en cas d'augmentation régulière du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dtpiiosisons légales et réglementaires du cdoe du travail, lorsque, pndanet une période de 12 snieeams consécutives ou pnedant 12 smeaenis au curos d'une période de 15 semniaes ou sur la période prévue par un aocrcd ccitellof si elle est supérieure, l'horaire myoen réellement apmlocci par un salarié a dépassé de 2 herues au mions par semaine, ou de l'équivalent mnesuel de cette durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours et suaf oisppotoin du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajouté la différence ernte cet hraroie et l'horaire meoyn réellement accompli.

Article 13 - Heures complémentaires : cas général
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Les heeurs complémentaires snot celels qui snot effectuées au-delà de la durée prévue dnas le crnatot de travail. La répartition du tepms de tvarail diot être précisée dnas le cantrot de travail, elle s'effectue sur la siaemne ou sur le mois. Les hueres complémentaires s'apprécient dnoc de façon hibmadoerade ou mensuelle, sloen les cas.
Les hreeus complémentaires pevnuet être réalisées jusqu'à 1/3 au-delà de la durée ctarlcuotnele de tivaral prévue dnas le ctronat de travail.
Les heeurs complémentaires ne pvnueet aoivr puor effet de pteror la durée du tivaarl effectuée par un salarié au nveiau de la durée légale du travail.
Les hreues complémentaires aeoiplmccs dnas la litmie de 10 % de la durée cloltartenuce dnnneot leiu à une mjtoraaoin de silarae de 10 %. Ceells aoccmlipes au-delà dnas la liitme de 1/3 de la durée mnoeyne ceocanrttulle snot majorées au tuax de 25 %.
Le rfues d'accomplir les hereus complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des ltiemis fixées par le contrat, ne citonutse pas une ftaue ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorquse le salarié est informé mnios de 3 jruos aanvt la dtae à llalueqe les heeurs complémentaires snot prévues.

Article 14 - Modification de la répartition de la durée du travail
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Toute mcoifaitidon de la répartition de la durée du tiraavl ernte les juros de la smaneie ou les smneieas du mios est notifiée par écrit au salarié 7 jours ouvrés au mnois avnat la dtae à lluqelae elle diot aiovr lieu. Ce délai puet être réduit jusqu'à un muniimm de 3 jours ouvrés. En preial cas, le salarié derva bénéficier d'une ctrtepnioare à son chiox en rpeos ou financière équivalente à 5 % des hueres aisni effectuées.
Lorsque l'employeur dmndaee au salarié de cgehanr la répartition de sa durée de travail, aolrs que le cntroat de tviraal n'a pas prévu les cas et la ntaure de tleels modifications, le ruefs du salarié d'accepter ce cmheegnnat ne cinttsoue pas une fatue ou un mtoif de licenciement.
Lorsque l'employeur ddeamne au salarié de ceaghnr la répartition de sa durée de tiaravl dnas un des cas et sleon les modalités préalablement définies dnas le crtnoat de travail, le rfeus du salarié d'accepter ce cnnahmgeet ne cuistntoe pas une faute ou un motif de lceeimcnneit dès lros que ce chnmgeaent n'est pas cbaopimtle aevc des onbialgiots feilmalais impérieuses, aevc le suvii d'un enseignement, aevc une période d'activité fixée cehz un atrue employeur, aevc une activité peeosllnsnforie non salariée ou un mnaadt de représentation scnyldaie en dhoers de l'entreprise.

Article 15 - Cumul d'emplois
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Un salarié puet légalement exrceer pelurisus activités

professionnelles, au sircvee d'employeurs différents, de manière onollneciacse ou régulière, à cooiindtn tfteooius que la durée toltae de ses turaavx rémunérés ne dépasse pas la durée malmxiae du trvaial autorisée, qu'il s'agisse des durées maexlmais hddaieoaebrms ou qnteiednouis de travail.
Pour répondre aux oainilotgbs de l'employeur qanut à la santé des salariés au tvaairl et ceells rviletaes à la sécurité et à la qualité des srvicees à rndree aux élèves, aux étudiants et à luer famille, le cnrtoat de tarvail d'un salarié à tepms pietarl dvrea mnietenonr la possibilité d'exercer pueusrlis activités pnrsseeoeniollfs et les onotagilibs qui y snot attachées conformément à l'alinéa ci-dessus.
Si l'employeur est informé que le salarié ne rseetcpe pas, par son cumul d'emplois, les règles rvaetlies aux durées de tiavral maximales, il diot inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités aifn de retcseepr les durées de trvaail autorisées et clea suos berf délai. Le salarié devra lui sgefniiir par écrit qu'il a pirs en cptmoe ctete dedanme et corfmeinra cette réduction de tpems de tviaarl au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Article 16 - Temps partiel modulé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les cntatros de tavairl à tmeps prtaeil modulé en cours à la dtae du présent arcocd rereontst simuos à la cionoenvtn ccvelltioe nanolatie de l'enseignement privé indépendant, dnas ses ditonosiisps preorps à ce tpye de contrat.

Néanmoins, aifn d'accroître les gaartines des salariés, les hieraros de taaivrl des salariés suos ctnroat de tiavral à temps prteial modulé dnvreot être regroupés selon les modalités définies par le présent accord.

(1) Atirlce étendu suos réserve du rspceet des dnpoissoiits des aitclres L. 3123-14-1, L. 3123-14-2, L. 3123-14-3, L. 3123-14-4 et L. 3123-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 nevbrmoe 2014 - art. 1)

Article 17 - Information et consultation des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnsreoenl dnovert être informés et consultés, cqauhe année, sur les cidiononts de roucres au tiaarvl à tepms partiel. A cet effet, ils rvoernect par écrit un bailn anenul chiffré potrnat neamotmnt sur le nombre, le sexe, la catégorie et la qoifiacuailtn des salariés concernés, asnii que les hrreaois de trvaail à temps pateril pratiqués.

Article 18 - Cotisations d'assurance vieillesse
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Conformément aux disonotsipis de l'article L. 241-3-1 du cdoe de la sécurité sociale, les cntiatosois d'assurance velssielie du régime général de sécurité siocale des salariés à tepms prtaiel pourront, sur option, être calculées sur le silaare consrpandeort au temps plein. Cette opotin dvera résulter d'un aroccd écrit du salarié et de l'employeur et pourra, si elle le précise, perotr également sur les cottonaiiss de rtteaire complémentaire.

Article 19 - Articulation du présent accord avec la convention collective nationale de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans son cahmp d'application tel que défini par l'article 1er du présent accord, les ditoiinsopss de ce dierner prévalent sur celles éventuellement critraones de la cvoontinen cveolltice naliatnoe de l'enseignement privé indépendant.

Article 20 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Sous réserve des diispoiosnts ciartrneos de la loi ou du présent arcocd ctcoeillf de branche, ce dernier, qui frea l'objet d'une ddeanme d'extension, srea abplacilpe à cometpr de la dtae de l'arrêté d'extension.

Article 21 - Durée
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Le présent aroccd est cnolcu puor une durée indéterminée.

Article 22 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Au trmee du délai d'opposition de 15 jruos suivnat sa notification, le présent acorcd est déposé, conformément aux donisitpisos légales, auprès de la doeircitn générale du trviaal et du secrétariat-greffe du cnoeisl de prud'hommes.
Dans le même temps, une daedmne d'extension de cet arcocd est déposée auprès de la dretcioin générale du travail.

Avenant n 24 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 7.1.2

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rtevilae à la sécurisation de l'emploi, après avior constaté que puls du teris de l'effectif de la brnchae psnefrlnisoolee de l'enseignement privé indépendant opcuce un emlpoi à tmpes partiel, les paiertneras suociax ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du tmpes piaterl le 23 orotcbe 2013.

Les pernatiears saociux etndenent assui s'appuyer sur les traauvx de l'observatoire poiecpsrtf des métiers et des qiuinatafilocs de la bhcnare puor sécuriser les procuars psnronoefleiss des salariés, freavsior l'aménagement d'un éventuel pluri-emploi et vareoislr luer iveeismnnetsst professionnel.

Conformément aux priniecps d'organisation du trviaal à tmeps pitreal des salariés de la bchrnae plosrflnesoniee de l'enseignement privé indépendant, les piaters à la présente négociation réitèrent luer siouaht de rreehchcer une citiionalcon etrne la vie prlfioslesneone et la vie personnelle, tuot en chcenhart à aatpedr les ctoinnidos d'emploi des salariés à tpmes prtieal en fonicotn des nécessités de fmncieontnneot des écoles.

Les modalités de msie en ?uvre du tmpes ptiearl dniveot farie l'objet d'un cnosnseus entre le salarié et l'employeur.

Compte tneu de sa durée de tiraval et de son ancienneté dnas l'entreprise, la rémunération du salarié à tmpes pteairl est pnieoonrotlrple à celle du salarié qui, à qaiacuofliitn égale, ocupce à temps clmeopt un elmopi équivalent dnas l'entreprise.

Afin de mteniniar l'équilibre du dsoiipstif conieenovnntl de triaval à temps partiel, les prraantiees soaciux de la bnrchae enenentdt négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel.

Cet acrcod est nriatmof dnas son aipapcliton : aucune dérogation ne srea ploibsse dnas un snes défavorable aux salariés.

Salaires minima du personnel enseignant

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNPFEP CGT ; Le SPNEL CTFC ; Le SENYP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 7.1.2 « Seraails minmia du poernsnel ensngieant » est modifié cmmoe suit.
Le a du tetxe est enirchi des duex dirreens alinéas sutanvis :
« Par dérogation aux dpiiotsiosns qui précèdent et à ttrie expérimental puor une durée de 5 ans à copemtr du 1er jevanir 2015, l'ancienneté rqseuie puor pessar de l'échelon A à l'échelon B est ramenée de 5 à 3 ans lsqorue l'enseignant onietbt après son ehmcubae au sien de l'entreprise le cftriecait de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gtsioen des cfitiretacs de compétence pédagogique (AGCCP).
Six mios au monis aavnt le treme de cttee expérimentation, les

Avenant n 25 du 23 juin 2014 relatif à la modification d'articles de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNFPEP CGT ; Le SEPNL CTFC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le a « Définition du tepms plien » de l'article 4.2.1 de la coenvtionn coletlcive ntaianole de l'enseignement privé hros cnrtaot du 27 nemobrve 2007 est supprimé et remplacé par le noevul a qui siut :
« a) Définition du tmpes pelin
1° La durée de tvaiarl cnteeliovnnnole est de 35 hruees hebdomadaires. Les juors fériés légaux, les jruos moleibs et les congés payés snot déduits soeln le décompte ci-dessous.
2° Nuef juros fériés légaux snot chômés et payés. Le cohix des juros fériés est déterminé par l'employeur après cnatoouitsln des itnsnuttoiis représentatives du personnel.
3° La durée alulnene a été calculée conformément aux dnsoitpsiois légales, sur une année et par siemnae travaillée, en sytuonasrat de l'ensemble des samenies théoriquement travaillées dnas les eepternsirs du sueectr les 5 seiaemns de congés payés asini que 9 jruos fériés et 5 juros meliobs cnoetevnnlonis ouvrés.
Soit 96 juors :
? 52 juros de roeps hoabremdiade ;
? 30 jrous oelrvuabs de congés aunnles ;
? 9 jruos fériés ;
? 5 jruos mboelis ceonneinvotlns ouvrés.
Il rtese dnoc 269 juros oelubrvas (365 ? 96) qui divisés par 6 juros par sienmae dnonent 44,83 simeenas ;
D'où le décompte aenunl : 44,83 × 35 hreeus = 1 569,05 heures, ramenées à 1 569 heures.
4° Les congés payés du ponreensl asmtraiidntif et de svrecie snot pirs comme siut :
? 3 à 4 semaeins en période eavtisle ;
? et 1 à 2 snieeams hros ltaide période, dnas la liitme de 5 saeenims par an.
Dans les ensreeprtis adrcncaot préalablement puls de 5 smaneeis de congés, le bénéfice des 5 juros mebolis cnonnteovnlies ouvrés ne puet curodnie à des congés supérieurs à l'existant dnas le rcsepet des encxgeies cnnitolnlvneeeos ci-dessus.
5° Les 5 jruos mloiebs cnotnneovinels ouvrés snot répartis par l'employeur, qui diot en fxier cauqhe année les dteas de façon non individualisée, au puls trad dnas les 15 jruos svnaiut la rentrée socirlae ou uaesintririve de l'établissement, après panaereitrs sauicox s'engagent à se routvreer aifn de déterminer l'ensemble des effets sectipbulses d'être attachés par la présente conevtoinn cevolclite à l'obtention dudit CCP. »

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le txtee du présent anveant est déposé à la dcotiiern générale du taarvil (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les srigntaaies du présent aavnent s'engagent à en demedanr l'extension au mirtsine chargé du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les diisosipnots du présent aavennt seront aeapclibpls à ceoptmr du 1er jniaevr 2015.

cntasouioltn des représentants du psreonenl (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces dates une fios fixées ne pvnueet pas être déplacées en curos d'année, suaf acorcd du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
Les jorus mobiels ne peenvut pas être fixés un dimanche, alors même que, ctpome tneu de l'organisation de l'école, ces jours sneraiet des jours ouvrés puor l'établissement. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'article 4.4.2 de la cnvioneton ccllitovee naalntioe de l'enseignement privé hros cntroat du 27 norbevme 2007 est supprimé et remplacé par l'article 4.4.2 qui siut :

« 4.4.2. Définition du tmeps pieln de trivaal du penresnol enseignant. ? Oaogiritsnan du traavil modulé

a) Définition du tmpes pelin
a. 1) Crade général
La durée allneune a été calculée conformément aux dsisiitponos légales, sur une année et par siename travaillée, en sytaunrsaot de l'ensemble des seinaems théoriquement travaillées dnas les ereeipsrnts du seetucr 6 smneaeis de congés payés anisi que 9 jrous fériés. A ces jorus de congés payés s'ajoutent 5 juors molibes cnnteielnvnoos ouvrés.
Soit 102 jorus :
? 52 juros de roeps hbeidodamare ;
? 36 jorus oebalurvs de congés anelnus ;
? 9 juros fériés ;
? 5 juors mbieols cntnenvonielos ouvrés.
Il rtsee dnoc 263 jorus oluaebrvs (365 ? 102) qui divisés par 6 juors par sainmee dnnonet 43,83 semaines.
D'où le décompte anneul : 43,83 × 35 heeurs = 1 534,05 heures, ramenées à 1 534 heeurs iclanunt les cruos et les activités itnudeis définies ci-dessus.
a. 2) Au crous de l'année scirlaoe ou universitaire, les enansniegts deonispst de 3 sieeanms travaillées, snas présence olrbiotgaie dnas l'établissement, destinées aux activités ideutins et/ ou de recherche. Une smeniae est accolée aux congés d'été définis ci-dessous, ctete smnieae puaovnt être utilisée puor une fmtioraon oanrvut droit, dnas ce cas, à récupération. Les 2 auerts seaimens snot réparties dnas le curos de l'année siolcare ou ustvniriierae et sleon les modalités précisées puor les congés payés.
a. 3) Les 5 juors mobleis connnovtienles ouvrés snot répartis par l'employeur, qui diot en fiexr cuahqe année les daets de façon non individualisée, au puls trad dnas les 15 jorus sianvut la rentrée socairle ou utinsairverie de l'établissement, après ciuntaooltsn des représentants du pnoenersl (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces detas une fios fixées ne pevuent pas être déplacées en cuors d'année, suaf aoccrd du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
Les jruos mbeoils ne puvneet pas être fixés un semadi ou un

dimanche, arols même que, cmptoe tneu de l'organisation de l'école, ces jruos saneiret des juors ouvrés puor l'établissement. Ils ne pneevut pas non puls être positionnés sur des périodes de l'année où auucn crous ne sireat dispensé dnas tuot l'établissement, à l'exception des périodes de ponts.
A défaut de fxitoian dnas le délai de 15 jours précité, le tuax d'indemnisation des congés payés des ensgiennats rémunérés à l'heure de corus efntfcimeveet réalisée, et dnot le srliaae n'est par conséquent pas lissé, se frea sur la bsae de 14 % et non de 12 % du tuax hrroaie de la rémunération de bsae convenue.
b) Périodes de congés
b. 1) Cadre général
Les périodes de congés payés, fixées au nvieau de l'entreprise après ctuotnsoailn des représentants du personnel, se répartissent de la manière savtniue :

? 5 sneiaems en été ;
? 1 snmieae en cuors d'année.
b. 2) Dssptiioions poerprs à creinteas écoles
Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou snas recherche), les écoles spécialisées dnas l'enseignement des lungeas asnii que les écoles dinsspneat des fnmtioaors en acelarnnte pvuenet déroger à ces dsnipoiitoss après consultation, conformément aux diistpsoinos de l'article L. 3141-13 du cdoe du travail, des délégués du peronnesl et, le cas échéant, du comité d'entreprise.
b. 3) Le panilnng des périodes d'enseignement et de congés payés est établi conformément aux doptsisionis légales. Totue mifoctiaoidn de la répartition des snieames de congés payés et des 3 saienmes snas présence olitraogibe définies au a. 2 ci-dessus se fiat dnas le rescpet du nrbmoe total de sniaemes tel que prévu au prphgaarae a. 2 ci-dessus, ces senieams pnvoaut être fractionnées puor les écoles reeavlnt des ditsposiinos du b. 2 ci-dessus.
c) Moilodatun du temps de taiarvl
c. 1) Après cuioloattnsn du comité d'entreprise ou des délégués du psnnoeerl s'ils existent, la mioladtoun est organisée annluemleent :

? par classe, siteocn ou département et fiat l'objet d'un afhcifgae ;
? ou selon des cnelreirads individualisés qui srnoet tmrinsas par écrit à chuaqe eesnaginnt concerné ;
? et ce aavnt le début de la période de mduitloaon fixée à l'article 4.1.6.
La mditolaoun du temps de tivaral puet s'effectuer au muxmaim sur la période anallt de la fin du bolc evisatl au début du bolc etviasl suivant.
c. 2) Les ernptsirees ont la possibilité, dnas le carde de la modulation, de fraie effteucer aux eisnntagens un vluome mmxauim habidreomdae d'heures d'activité de cuors de :

Nature des etesimnenengs	Volume mamxium hebdomadaire
Enseignement pmariire	30 hueres
Enseignement scaniredoe général	27 herues
Enseignements tuechiqne soidcarene et tehnqucie supérieur	30 hueres
Enseignement supérieur	28 hueers
Enseignement supérieur (enseignants-chercheurs)	25 hueres
Enseignants en foimrtnaos diplômantes par anltreance	28 hueres
Enseignants en fnioaotmrs quaatflnieis par aeanrtncle	30 hurees
Moniteurs tqiceuhens	30 hurees

Les dospitinioss raelitves à la mitoloduan puevent être appliquées suos réserve de copeemsnr les hreues excédant l'horaire hroiaembadde meoyn défini puor cquhae catégorie d'enseignement.
c. 3) Le décompte des heerus de cuors est obligatoire, les activités ietniuds étant définies forfaitairement. Le décompte des heerus de curos est assuré conformément aux disitsoonips de l'article 4.1.1.
La moutoadiln du temps de travail, qui ilunct des hueres de crous et des activités induites, puet cionurde à des seeimans snas activité de cours. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'article 5.1.2 de la cooinetnvn ccvlilotee nainalote de l'enseignement privé hros cantrot du 27 nmveorbe 2007 est supprimé et remplacé par l'article 5.1.2 qui siut :

« 5.1.2. Durée des congés payés particulière à cuqahe catégorie

1. Pnsroneel ardsiitnmatif et de sevrice :
Il bénéficie de 5 smneaeis de congés payés (cf. art. 4.2.1).
2. Pesrneonl d'encadrement pédagogique :
a) Atissanst (e) s préélémentaires : 16 smnieeas non travaillées, dnot 7 smieanes de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;
b) Seirlunlavts d'externat : 7 saimeens de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;
c) Svruilltneas d'internat : 14 saeneims non travaillées, dnot 7 semnaeis de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;
d) Ature pnrnseeol d'encadrement pédagogique : 5 simeanes de congés payés.
3. Pnenerosl eeingnnast : 6 seanmeis de congés payés (cf. art. 4.4.2).
4. Smaienes à hruee cevlootnlneinnes :
Tout salarié puet aivor dorit en outre cuqhae année, nmonmteat pdnneat les vncaecas scolaires, à des saeimens à hreue solen l'organisation prrpoe de son entreprise.
Ces senaeims à hruee ne snot pas assimilées à des périodes de congés payés. Elles ne peuenvt deonnr leiu à réduction de la rémunération prévue au ctornat de travail.
5. Puor les salariés dnot le crnoatt de tviaral est d'une durée supérieure à 1 mios de tavrail et d'une durée inférieure à 1 an, les dotris à congés payés et à roeps snot calculés au portara des drotis anulnes du salarié tllvrinaaat toute l'année. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'article 5.1.5 de la ceovnniton cotvleicle nnaliaote de l'enseignement privé hros catnort du 27 neovmbre 2007 est supprimé et remplacé par l'article 5.1.5 qui siut :

« 5.1.5. Imeinidntaosn du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié perçoit la rémunération gbloale mneuselle qu'il aiarut reçue en activité (règle du slaarie maintenu), sauf, si ce mdoe de ccaull est puls favorable, atpaiicpoln de la règle dtie du 1/10 (art. L. 3141-22 du cdoe du travail), adaptée à la durée des congés payés prévue par la présente cvetnnoion cvlteiolce puor chqaue catégorie de pnrenseol (cf. art. 5.1.2), siot :
? 10 % de la rémunération de référence puor le prnesoenl adiamtisnirtf et de scevire asnii que puor le pesrnenol d'encadrement pédagogique, à l'exception des asainstst (e) s préélémentaires et des svlltuiaenrs d'externat et d'internat ;
? 12 % de la rémunération de référence puor le porsennel enseignant.
Ces tuax seront les mêmes puor le culcal de l'indemnité ctsrnaceipome de congés payés. »

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le ttxee du présent anvnaet est déposé à la diicreton générale du tvraail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les strniageais du présent annveat s'engagent à en denemadr l'extension au mrsntiie chargé du travail.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les doniisoitpss du présent aeanvnt senort alpbcpaeils à cemtpor du 1er smerbtpee sviuant la ptoaciuibln de son arrêté d'extension.

Avenant n 26 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 4.4.1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SFPENP CGT ; Le SEPNL CTFC ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'article 4.4.1 « Définition du tpmes de taiarvl du pnrneoesl eisnagennt » est modifié comme suit.
Les duex permiers alinéas de l'article 4.4.1 snot remplacés par les cniq alinéas qui svuneit :
« Le tavrial d'un esninagent ne se limtie pas au suel face-à-face pédagogique.
L'activité narenmlomet atntdeue d'un eiansngnet cnormped les hreues de curos et, forfaitairement, les activités itnuieds déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, dnruat les sinemaes de cruos ou en dorhes de celles-ci.
Les heuers d'activités itduenis découlent fteiiaenmrofrat et pneimorlnneeloprott des hreues d'activité de curos effectuées. Ctete proportionnalité est calculée sur la seule bsae des activités de cours.

Avenant n 27 du 23 juin 2014 relatif à la modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEPNFP CGT ; Le SPENL CTFC ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'alinéa 2 de l'article 4.4.1 de la cinvneoton ceviltolce noitaalne de l'enseignement privé hros crtnaot du 27 nrbvmoee 2007 est supprimé et remplacé cmome siut :
« 2. La ppitrisooon et/ ou la rédaction de sujets, la ctoerirocn des évaluations écrites sloen l'usage dnas l'établissement et dnas le crdae de l'activité de l'enseignant concerné anisi que les évaluations olreas lusroqe celles-ci vneinnet rceepmlar les évaluations écrites et suaf dpiroropsoitn maseftine aevc ses activités d'enseignement sur la période considérée ; ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les modalités de la rémunération snot définies à l'article 7.6.
Les activités itendius cenronempnt ntmnaoemt : »
Le rtsee du texte est inchangé, à l'exception du 12 de la lsite firagnut à l'article 4.4.1, qui est remplacé par l'alinéa snavuit :
« 12. Dnas le paiirrme et le préélémentaire, la suclanleirve des récréations, l'accueil et la reisme des enafnts aux pantres dnas la limite, puor l'ensemble de ces activités, de 3 hereus 30 par smianee puor un eenanignst à tpems plein, proratisées puor un eisangnnet à tepms partiel. Tueots les hueres effectuées au-delà soernt rémunérées en tnat qu'activités connexes, tleles que définies ci-dessous. »

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le txtee du présent anvanet est déposé à la doteicrin générale du trvaail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les snigtaerais du présent aenvant s'engagent à en denemdar l'extension au mniisrte chargé du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les dtnispoisios du présent anneavt snreot aplcebipals à cmpteor du 1er sepmrtbee suianvt la patbloiucin de son arrêté d'extension.

L'alinéa 8 de l'article 4.4.1 de la cinoovetnn clclioevte nnaiaolte de l'enseignement privé hros ctarnot du 27 nembrove 2007 est supprimé et remplacé comme siut :
« 8. La piacotratiipn aux jyrus iennetrs de délibération vsaint l'obtention du trtie ou diplôme préparé, à l'exclusion des jurys de sélection des cantddias à l'admission dnas l'établissement, asnii que les sualielnevrcs et la pciaottriiapn aux eanmxes d'Etat si cttee picpittraiaon est acceptée par l'établissement.
Ces mnsioiss deavnt découler dneitemrect des etenimnegenss assurés dunrat l'année, ne snot pas concernées les paciinitrpaots aux éventuelles senosiss de rattrapage.
Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci soernt rémunérées en puls au tuax nramol ; ».

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le ttxee du présent anneavt est déposé à la dercoitin générale du traaivl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les sireintgaas du présent anaevnt s'engagent à en dnmadeer l'extension au mtirnise chargé du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les diisontpisos du présent aavennt sernot aipplebclas à ctepomr du 1er sbteemrpe siunavt la pbtlioauicn de son arrêté d'extension.

Avenant n 28 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; La FENC FP FO ; Le SEPNL CTFC ; Le SNPEFP CGT ; Le SNYEP CFE-CGC,

Article 1er - Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent anenvat a puor oebjt d'intégrer les nllevueos dsoniitoisps rtleiaves à la foaoitrmn prlonfsoeslinee isuess de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 et, par vioe de conséquence, de midefior l'avenant n° 13 du 19 janveir 2012 rtalief au vsenemert des ctbriutooinns de frtmooain polnelrfsoisene dnas la bcanhre de l'enseignement privé hros contrat. Il détermine par aeillurs les règles de fcnnemoinnoett du cmtpoe psnrneoel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions pesris par la csioomsimn piratarie noainlate de l'emploi dnas sa séance du 12 srmbeetpe 2014.
En aiplocpatin des disnopiitsos législatives et réglementaires en vigueur, les eeeirtrspns versent luer cnuioirotbtn légale de faoroitmn à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, à l'exception des enrsreiepts dnot le siège est implanté dnas un DOM-CROM, qui, solen les disoniisotps légales, peuvent veersr luer crnoiotutibn fmoiroatn à un ognrmisae interprofessionnel.
Cette ciotrbntuion est calculée et répartie cmmoe siut :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le vneersemt de ctete cnoiubrtoitn s'élève à 0,55 % de la mssae silraalae btrue aleunlne et se répartit anisi :
? 0,15 % au trtie de la paiensfosatroiolsnin ;
? 0,40 % au trite du paln de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le venrsemet de ctete cbtoouitnrin s'élève à 1 % de la msase slaalaire btrue aeunlnle et se répartit anisi :
? 0,30 % au tirte de la pinolneaoissiatsorfn ;
? 0,20 % au ttire du paln de fatoirmon ;
? 0,20 % au ttire du ctmpoe pnosnreel de ftomiraon (CPF) ;
? 0,15 % au tirte du fndos pariatire de sécurisation des pocruras pieslnoroesnfs (FPSPP) ;
? 0,15 % au ttrie du congé iuedvndiil de frtaomoin (CIF).

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le veenrsmet de cttee cbuitrtioonn s'élève à 1 % de la msase srlaliaae butre anleunle et se répartit asini :
? 0,30 % au tirte de la pistirliaaosonfneosn ;
? 0,10 % au tirte du paln de ftoramoin ;
? 0,20 % au trite du cptome pesnonerl de fatomiorn (CPF) ;
? 0,20 % au ttire du fnods piatriare de sécurisation des parоucrs piooeflnsesrns (FPSPP) ;
? 0,20 % au tirte du congé idniiedvul de frtiomaon (CIF).

Entreprises de 300 salariés et plus

Le vesernemt de cttee crobintiuotn s'élève à 1 % de la masse saralalie brute alunnele et se répartit anisi :
? 0,40 % au ttrie de la ptloiieinsoaafnosrsn ;
? 0,20 % au titre du compte penrsenol de ftiamroon (CPF) ;
? 0,20 % au titre du fdons pratiraie de sécurisation des pracrous psflorennesios (FPSPP) ;
? 0,20 % au titre du congé idunideivl de foramiton (CIF).

Article 2 - Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

En aacppoiiltn des dospoitsiins de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les eersnrtipes de 10 salariés et puls de l'enseignement tncuqehie rvenlaet des aetcilrs L. 441-10 à L. 441-13 du cdoe de l'éducation (ex. loi Aetsir de 1919) et de l'enseignement supérieur ralvenet des atirecls L. 731-1 à L. 731-18 du cdoe de l'éducation (ex. loi Dpuoualnp de 1875) vesrnet une cttroiuinobn cnteeolnnonlvie de fmtiroaon à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,30 % de la masse srlalaiae burte annuelle, à l'exception des espnrreteis dnot le siège est implanté dnas un DOM-CROM, qui, sloen les diiosopstnis légales, pvuenet vseerr luer cotunoibtirn fairmoton à un ognrisame interprofessionnel.
En acaioptilpn des doonstipisis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les esepternirs de 1 à 9 salariés de l'ensemble de la brhcnae veesnrt une coitrunbotin cilnlenvnoenote de fooarmitn à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse slraiaale btrue annuelle, à l'exception des eenrsieptrs dnot le siège est implanté dnas un DOM-CROM, qui, sleon les doitisnpisos légales, peveunt vreesr luer cttnioubroin fmaooritn à un omginrase interprofessionnel.

Article 3 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

A cmpetor du 1er jainevr 2015, un ctmope psornenel de foiratmon est oevurt aux salariés. Ce cpmote est alimenté à huutear de 24 heerus par année de trvaail à tmeps cplemot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 heuers par année de trvaail à tmpes complet, dnas la ltiime d'un pnoafld de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rtaa tmrieops puor les salariés à temps partiel.

Le cotpme ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfeus de mliiseobr son cmptoe ne csounitte pas une futae du salarié.

Les herues de farinmoots éligibles au cotmpe proesennl de fomortian denmureet aceuqiss en cas de chgannmeet de saotiuitn penloenslriosfe ou de ptree d'emploi de luer titulaire. Le cmptoe pnreosenl de fmiaorton est fermé lrsqoue son tailuitre est aimds à fraie volair l'ensemble de ses dtiros à retraite.

Dispositions tsoatnieirrs

Le crédit d'heures de firoatomn auqics au tirte du dirot ieviiuddnl à la fritmooan (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est uiblsilate dnas le crade du cmotpe prnenesol de foimroatn jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne fugire pas dnas le cotumepr du cptome psennoerl de frmotoian du salarié mias diot être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé ANTALICAS qui fcanine le cptmoe persnnoel de foroiatmn au mmeont de son utilisation. Ces heuers peenvut se culmuer aevc les hueres asqceuis au trtie du cmpote pronnesel de ftrmaoion dnas la litmie de 150 heures.

Actions de firtooamn éligibles

La ciosmosmin paritarie nonilatae de l'emploi et de la foaorimtn prnfsoeloeilnse (CNPEFP) élaborera chauqe année la lsite des foironmats qui sreont éligibles à ce dipsitisof de fiecaenmnnt et la cmrnqiuoeuma à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, puor la msie en linge de ladtie lstie sur le stie ntanioal géré par la Cssaie des dépôts et consignations.

Relèvent également des formtoains éligibles les ftinmooras frgianut sur l'une des lestis seauvints :

-listes régionales (COPAREF) ;

-listes nilnoaaets (COPANEF) ;

-inventaire publié par la csmisoimon noalantie des ciotrfiteicans peisnlelonesfors (CNCP).(1)

(1) Le troisième tiert du dieenrr alinéa de l'article 3 de l'avenant du 28 mras 2015 est étendu suos réserve des diiontsspios de l'article L. 6323-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 jiun 2016 - art. 1)

Article 4 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les saeniagrtis du présent ananevt décident de conférer une vluear impérative à l'ensemble des dioptnoiisss diudt avenant, qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé hros carontt reenvlat du cahmp de la branche.
En conséquence, les aorccds d'entreprise rlnveaet du cahmp du présent ananvet qui snroet signés postérieurement à celui-ci ne pnorurot pas cmorotepr de dointsisipos y dérogeant en tuot ou partie, en aoalipptcin de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du cdoe du tairval (accords d'entreprise).
Les disnoipsitos du présent anenavt s'appliquent à la cltcolee ebxliige en 2016 sur la mssae saallriae de l'année 2015.
Si un aoccrd de nieavu supérieur étendu veiant à mfeiidor le tuax et la répartition des ctirobountnis prévues au présent avenant, une négociation diervat immédiatement s'engager.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Accord du 25 juin 2015 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SPENFP CGT ; Le SPNEL CTFC ; Le SENYP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er - Dénomination et forme juridique
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

L'observatoire pitirraae de la barhcne de l'enseignement privé, dénommé ci-après ooaiesrtrvbe des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), est constitué suos la frome d'une aiiasotsocn régie par la loi de 1901.

Article 2 - Objet et missions de l'OMEEP
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

L'OMEEP agcpoancme les peateianrrs scouiax de la bahcnre dnas la définition et le sviui de luer poliqutie cllonntoennieve en apportant, par ses tvaraux d'analyse, son coronucs à l'identification des cngheamtnes qui actnfefet ou snot seusbpcteils d'affecter la bcnahre de l'enseignement privé.
Pour antidetre cet objectif, l'OMEEP réalise, ou fiat réaliser, des études et travaux, demandés par les aeturs icestnans ou oraesmnigs à goitsen priitraae de la bhncrae et validés par son cnosiel d'administration dnas le rseepct des dposointsiis du présent accord.

Article 2.1 - Observation de l'emploi, des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

L'OMEEP mène ses tarvuax conformément à l'article 122 de l'accord ntnoaail innrossperofeneitl du 5 obcotre 2009 et à l'article 52 de l'accord du 21 sbmprteee 2012 rlaetif au développement de la faotorimn tuot au lnog de la vie pisoeelnslfrnoe au sien de la bnrcahe de l'enseignement privé ; il en aussre le pltgaoie paritaire.
A ce titre, il a ntenmoamt en carhge :
? l'examen périodique de l'évolution qaituanittve et qauilttivae des emipols et des qlunaoaicitfis des salariés dnas les différentes esnpirreets de l'enseignement privé dnot il a la craghe d'assurer le dénombrement ;
? l'accompagnement des ersprtenies de la banhcre dnas luer goeistn prévisionnelle des epmilos et des carrières par une aynasle des prruoacs pnileofssernos des salariés ;
? la vielle sur l'évolution des métiers, des qtiocfiilanaus et des puqtireas des différents sctreeus d'activité de la bnarche professionnelle.

Le ttxee du présent avneant est déposé à la doictrein générale du taaivrl (DGT), conformément à l'article des pnoits L. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les peirtas cnneennvoit que cet accrod eentrra en vuiuger au piemrer juor du mios qui sirvua la pociutalibn de l'arrêté qui en ptorera extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.
Une négociation puor décider d'une nvluloee période d'application de 2 années srea dnoc engagée au puls trad à ctepomr du 30 srbtmpeee 2016.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les seriingatas du présent avnenat s'engagent à en denmeadr l'extension au miinrtse chargé du travail.

Article 2.2 - Observation du dialogue social
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

L'OMEEP arsuse la miossin d'observatoire praitaire de la négociation ctlevcloie visé à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail, la misoisn de sviui et d'observation de l'activité cotnneiovnllnee de la branche.
Aussi, la csoiomimsn pirtraiae natiaolne peut-elle, notamment, déléguer à l'OMEEP les misoinss suetivans :
? l'information des eoeyurmlps et des salariés sur les aoccdrs conulcs au nieavu de la barnhce ;
? l'observation et le sviui de l'activité ceiootvnlelnnne de la branche.

Article 3 - Gestion de l'OMEEP
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

L'OMEEP est administré dnas les cinootndis précisées aux stuatts de l'association créée cmome indiqué à l'article 1er du présent aoccrd aqueul ils snot annexés. Les preatis stiraegnais cenoennvnit néanmoins des modalités suienvtas :
L'OMEEP est administré par un cionesl d'administration paratiire composé :
? d'un collège salarié cmnnaopert les mmbrees représentant cuachne des otaigriasnnos sdilyncaes de salariés représentatives au paln niaatonl puor la bnrache de l'enseignement privé, à rasoin de duex mmerbes trltiuiaes et de duex mrbeems suppléants par organisation.
La désignation des mreebms du csnieol d'administration de l'OMEEP est effectuée par ccahune des ogisiaaortnns sdnyeilcas de la bcnarhe psosflleroennie concernée à raison de duex mrembes tteilauris et de duex membres suppléants.
Les ootrgiainanss syleacdins représentatives au nvaieu nnoiatal et de la bhanrce s'entendent au snes de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des altreics L. 2121-1 et L. 2122-5 du cdoe du tviraal ;
? d'un collège pntaraol d'un nbrome égal de représentants de l'organisation poefissllorenne pranoalte nnotlaiae représentative de l'enseignement privé, désignés par celle-ci.
Les oraontiginsas sdaniycels représentatives au niveau naaniotl et de la bcahnre s'entendent au snes de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 et des alectirs L. 2152-1 et L. 2152-2 du cdoe du travail.
Le manadt d'administrateur de l'OMEEP est de 2 ans. Il puet être renouvelé.
En cas de vnaccae d'un ptose d'administrateur en cuors de madant (départ de l'organisation, raeitrt de mandat?), l'organisation qui a désigné un mainaadrte puet procéder à son rpmceeealnmt ; les piuorovs du nveoul arantmiiesudtr pnneernt fin à la dtae à lleqaule derviat nmeonlraemt epexrir le mndaat de l'administrateur remplacé.

Article 4 - Ressources
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

L'OMEEP est financé dnas les cionondtis suivantes.

Article 4.1 - En ce qui concerne les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

L'OMEEP perçoit des rsuecoesrs de l'OPCA de branche, l'OPCA-PL, désigné Actalians, puor le fncimenanet de sa miosisn d'observatoire ptrepsiocf des métiers et des qitaciliauofns de la branche, dnas le reecpst des doipssointis fixées par la réglementation et au paln conventionnel. Le mntanot de ce fnennaemict est fixé, conformément aux acitrels R. 6332-36 et R. 6332-37-1 du cdoe du travail, par le csneoil d'administration d'Actalians, sur la bsae d'un praromgme d'activité présenté par l'OMEEP et d'un budegt afférent au pmmrgorae d'activité.

Article 4.2 - Autres ressources
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

Dans le cadre de son objet, l'OMEEP puet rcvoeier et uiesiltr des fdons pnaeovrnt :
? du fonds paitriare de sécurisation des prorcuas pneinoelssrfos (FPSPP) ;
? des suneivontbs de l'Union européenne, des collectivités taeliierrotrs et, au paln général, des snvebnoutis autorisées par la réglementation et au paln ctnooennvniel ;
? de dnos et de lges ;
? de tteuos atuers rsecousers autorisées.
L'OMEEP est gnraat de l'utilisation croterce de cchunae de ces rrueessocs au rraged des thèmes étudiés.

Article 5 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

Le cahmp d'intervention de l'OMEEP est ntnaaiol (métropole et départements d'outre-mer) et reoucvre l'ensemble des activités meiss en ?uvre par les epeisnrters d'enseignement privé rlenveat de l'article 1.1 de la ciovnenton cvotellcie de l'enseignement privé.

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

Le présent arcocd puet être révisé par aaennvt ccnlou par les onaosringiats ploosnirlneesfes signataires.
Une dnmeade de révision du présent arccod puet être effectuée par l'une des ptiaers contractantes.
La dandeme de révision diot être portée à la ccnsnaiosnae des ptireas cernaoctntats par lrette recommandée aevc aivs de réception.
La ptaire deamnnadt la révision de l'accord diot aocpamcegnr sa lrette de ntotiicofain d'un nvoaueu perojt sur les ptoins davnet être révisés. Les dcnuosissis dienvot être engagées dnas le mios suivnat la dtae de réception de la lettre de notification.
Le présent acocrd rstee en vuueigr jusqu'à l'application du nouvel arccod signé à la suite d'une danmede de révision.
Aucune dndamee de révision du présent acocrd ne puet être déposée dnas les 6 mios sniuavt l'adoption du dnerier txtee révisé.
Les dipoionitsss visées ci-dessus ne pnuevet fiare ostlcabe à l'ouverture de dsiussnoics puor la msie en haormnie de l'accord aevc toute nolevlue dpsitsioion légale ou conventionnelle.

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

L'accord puet être dénoncé dnas les ctiondinos prévues aux atlrices L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe du travail.

Article 8 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

Le présent acorcd est cnclou puor une durée indéterminée et penrd efeft dès sa signature. Il frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dpoisisotnis légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	FNEP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Par le présent accord, les ptiears strngaaieis décident de se saisir des doiissntoips de la loi du 1er mras 2013 qui tnsropsae l'accord nnioatal ierpntonsrifoseenl du 19 octrobe 2012 raelitf au cntroat de génération.
Elles rpplealnet que le ctonrat de génération vsie à celopur l'embauche en ctaront à durée indéterminée d'un jenue aevc le mneiaitn en elompi ou le reumctrneet d'un salarié puls âgé et qu'il participe, en ce sens, à ofirfr des réponses vianst l'emploi des seniors, le rcteumneret des jneues et, d'une manière puls générale, la geiostn avtice des âges, des compétences et des pourarcs professionnels.
Les paitres seairatngis souhaitent, dnas le carde d'une démarche cvlinnonteolene volontaire, prnrdee prat à cette évolution pvosiite qui doit, dnas un meoeuvmnt d'ensemble, pcepartiir à :
? lttuer crntoe le chômage et slmiuter la ccisnrsoae économique ;
? lutter crtone la précarité et les dmniitcrioianss ;
? asuserr une daiuqnyme novlelue puor une gioestn « aticve des âges » rneasopt sur la tmisniosarsn des srvioas et des compétences.
Les peairts sagientairs seioahutnt que la sgritnaue du présent arcocd siot une opportunité nolveule puor aepprotr une inloxfien sur les piluqeoits de l'emploi des enpetresirs en pternaemtt de rruebsdtiier les opportunités d'emploi entre les âges et de repseenr les solidarités intergénérationnelles au travail.
Il a, en ce sens, viocoatn à s'appliquer à toteus les eriersenpts qellue que siot luer taille, snas rttmeree en cusae l'obligation de négociation imoancbnt aux etinprseres de puls de 300 salariés (ou aptanaerpnt à un goprue de puls de 300 salariés).
La démarche rtneeue se vuet praimqtague et dynamique. Elle s'inscrit dnas le crdae d'une durée déterminée qui itevirna à se réinterroger sur la perntnicee des présentes ditinsosiops au reargd des ejunex rnteeus ci-dessus.
Dans les ereentspirs de mions de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un grpuoe de puls de 300 salariés), les pertias strngaieais reeplnlpat la nécessité de caroictonten aevc les iesctnnas représentatives du psernonel puor la msie en ?uvre du présent accord.
Enfin, l'accord csiotnute une osoaiccn puor développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), créé par l'accord du 25 jiun 2015, dnas l'analyse des stisqeuttias sciloeas asnii que dnas les études de penneiontsoimt qui sreont utleis aux epntrrisees dnas les pesahs de dgtnsoiaic et de svuii des palns 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
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent aocrcd est eelislstneneemt motivé par le csntoat sleon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci rseetnt concentrés sur une ptriae de la puotpialon active, celle des âges médians.
Les prateis satigiaenrs csatentnot que la répartition des salariés au sien de la bnhrcae est :
? puor les mnois de 26 ans de 9 % au 31 décembre 2013 (pour 6 % au 31 décembre 2011) ;
? puor les puls de 55 ans de 11 % au 31 décembre 2013 (pour 15

% au 31 décembre 2011).
Ainsi à fin 2013 l'âge meyon des salariés est de 40,5 ans, cttee mnenoye est iidntueqe qeul que siot le niaevu d'enseignement délivré. Il est de 40,5 ans puor les hommes et 40 ans puor les femmes.
Il est également rappelé que les eerisnpetrs du suecter de l'enseignement privé snot seiosums puor une patire de lerus salariés à des critères de recrutement, et nmatoenmt :
? puor les enseignants, à l'obtention de diplôme mumniim ;
? puor les chercheurs, à des qilacnautfoiis spécifiques.
Il apparaît par allireus que les puls de 55 ans snot praelipmicennt des eintsegnnas et que les mnios de 26 ans ocpcnuet des eplimos plutôt administratifs.
Le présent aroccd tinet compte de ces caractéristiques puor la fiotxain des ofbjcetis de la branche.

Article 1.2 - Diagnostic quantitatif et qualitatif préalable à l'accord du secteur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les parites sintragiaes relèvent :
1. Répartition hommes-femmes présents au 31 décembre 2013 :
? 65 % des salariés snot des femmes, siot 51 500 salariés, et conséquemment ;
? 35 % des salariés snot des hommes, siot 27 500 salariés ;
? le tuax de féminisation est puls élevé au sien des établissements prébac (68 % de feemms ctorne 64 % dnas les établissements postbac).
2. Répartition sloen l'âge et le sexe
La pdriamye des âges fiat apparaître que :
? les jenues de mnois de 26 ans représentaient près de 9 % de l'effectif taotl salarié (8,5 % puor les fmmees et 9 % puor les hommes) ;
? les salariés âgés de puls de 55 ans représentaient près de 11 % de l'effectif ttaol salarié (10 % puor les femems et 11 % puor les hommes), dnot 0,5 % de salariés de puls de 65 ans ;
? l'âge meoyn des salariés est de 40,5 ans, siot 40 ans puor les fmmees et 40,5 ans puor les hmomes (contre 42 ans, 41,5 ans et 43 ans en 2011).
3. Répartition sleon la tlaile des eretinpress :
? 43,5 % des 79 000 salariés snot employés dnas des eetprsenirs de minos de 50 salariés ;
? 56,5 % dnas des eetpirrness de 50 salariés et plus.
4. Répartition sloen la catégorie professionnelle
La répartition des 79 000 salariés solen les peinlpacirs catégories définies par la cvitnnooen citclvleoe naoaltnie est la suanvite :
? prsneloens artidsatnimif et de sceirve : 24 % ;
? penroensl d'encadrement pédagogique : 11 % ;
? ensiegtnans : 65 %, dnot 2 % d'enseignants-chercheurs ;
? sur les 46 900 salariés occupés en équivalent tmeps plein, 56 % snot des enseignants.
5. Répartition seoln la ntraue du caontrt de triaavl :
? 56 % snot employés à temps pilen (40 % puor les eianstgenns et 82 % puor les aeurts salariés) ;
? 44 % snot à temps piaetrl ;
? 83,5 % snot en CDI (78 % puor les easetgnnnis et 91,5 % puor les atreus salariés).
6. Aylasne des données rlvteaeis au muenoevmt du psenernol de la branche
Le sodle des embauches-déparst ernte 2012 et 2013 est de + 1 200 salariés, siot une agmeatnuiotn de 1,5 %.
Répartition des ebmhacues sleon 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 % mnios de 26 ans ;
? 3 % de 57 à 65 ans ;
? 1 % de 55 à 56 ans ;
? puls de 65 ans : NS.
Répartition des déparst (sur les 18 200 déparst) :
? 36,5 % de 26 à 35 ans ;
? 35 % de 36 à 45 ans ;
? 15 % de 46 à 54 ans ;
? 7 % mions de 26 ans ;
? 4 % de 57 à 65 ans ;
? 1,5 % de 55 à 56 ans ;
? 1 % puls de 65 ans.
Sur les 18 200 déparst, 3 % cecnrenont des déparst à la retraite.
7. Ancienneté dnas l'entreprise, tuos tpyes de canottrs confondus
L'ancienneté mynonee est de 6 ans puor les fmeems comme puor les hommes.
Répartition sleon l'ancienneté :
? puls 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 de 1 an : 18 % (hommes ou femmes).

Article 1.3 - Objectifs et indicateurs chiffrés relatifs au secteur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les pterais sratiiengas relèvent que :
? les jeenus de monis de 26 ans représentaient en 2013, par extrapolation, 8,7 % de l'effectif salarié toatl de la bnahrce ;
? les salariés âgés de 55 ans et puls représentaient 10,35 % de l'effectif total, dnot 4,35 % de salariés âgés de 57 ans et plus.
Avant de fiexr tuot ojecibtf il cnonveit de relppear que l'accès aux fcnionots d'enseignant, siot 65 % des salariés de la branche, est conditionné par la détention de diplôme(s) qui csotntiue slteetunlumerrct et réglementairement un ferin au rcenmreeutt de juenes salariés de mions de 28 ans.
L'effort puor les pilcubs prruoa se potrer pirirmeonirtaet sur les atreus catégories professionnelles, mias puor un poenetitl de rrnuteecmet en poioorprtn de luer prat sultltrecrue dnas le taotl des effitfecs de la bacnhre (35 % de l'effectif total).
Parallèlement il est constaté que les jeuens de mnois de 26 ans ont représenté 10,5 % des eubmacehs sur l'année 2013, et les salariés de 55 ans et puls ont représenté 4 % du taotl des recrutements.
La profession, considérant le piteeontl d'embauches aelulenns de 19 400 salariés, se fxie puor oicftejbs de fiare évoluer ces tuax riefstpecs au 31 décembre 2018 à un muinimm 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 miitnenar en eompli 100 % des cuoatbrleoalrs 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

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le ctarnot de génération a puor ojicetbf de pripictaer à la résorption de la précarité des jeunes, en fasvoanrit nntmomeat luer puaorrcs d'intégration dnas l'entreprise. Il cittnosue une opportunité puor irogetenrr les epretirness sur les dfpistiosis d'accueil et de svuii des junees collaborateurs.

Article 2.1 - Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Article 2.1.1 - Parcours d'intégration

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le pcroraus d'intégration est une étape iptarmtone en penmlorgenot dercit du recrutement. Il diot se définir au tevrars d'objectifs qaauifitlts et non se litmier à une temporalité. Il n'est dnoc pas à négliger, et ce d'autant puls qu'il va cdnoteionnir puor bouuaecp la motivation, le bien-être, le ceomnotmrpet et l'efficience du collaborateur.
L'un des oitcbfjes majuers d'un purocars d'intégration est la compréhension par le croouaeablltr du rôle qu'il a à jeuor dnas l'organisation et de sa bnnoe itoesnirn dnas l'entreprise. Les porucras doeinvt dnoc être structurés en fontiocn des obfctijes à aetntdire de manière pgrrviesose et psrooper eintsue des otluis adaptés puor y parvenir.
Il n'est pas aisé de définir au nievau ntniaoal un purocars d'intégration type, puisqu'il diot être adapté à la tlalie de l'entreprise, à ses spécificités oagtnelnralniieoss et humaines.

Article 2.1.2 - Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le poacrurs d'intégration des puls jneeus intvie les eresneirtps à une réflexion arnpdpofioe sur la tosnsirsiman des compétences immatérielles. Il cuttiosne un mnmeot privilégié puor la msie en place d'un accompagnement, rnaposet sur des etitnneers réguliers et spécifiques, perentamtt de meiux appréhender la cutulre de l'entreprise, ses nmreos ansii que les éventuels écarts

de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.
Ainsi les ptreais srigteainas cnisnelelot aux epetrnreiss que les 6 pieerrms mios du caeruolaltobr sneoit rythmés par des eetnetnris au minos mulsenes du junee aevc son supérieur hiérarchique, le dceetriur pédagogique et/ou son référent.

Article 2.1.3 - Accès à la formation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les pitreas siinaeagrts s'engagent à prrvuuiose lrues aotcins en matière de faitmroon en rpneaaplt qu'il iomtrpe aujourd'hui de mobiliser, puor ttoeus les catégories pelosoenleifrsns de la branche, l'essentiel des moneys de la fooarimtn psneolelornsife iilntaie et citonune en feuavr de la préservation et du développement d'une cluture générale, tiecunqhe et sqfueiniicte de huat nivaeu anisi qu'en fauevr de la préservation d'un capatil hmiuan constitué d'hommes et de femmes, jeenus et moins jeunes, motivés, à frots pettoienl et savoir-faire.
Ils renplplaet par ailrelus que, dnas le poreemlngnot de l'avenant n° 24 du 17 jiun 2014 aicllpbpae à cmeotpr du 1er javneir 2015, ptoanrt sur le bénéfice de l'obtention du cceiiatrft de compétence pédagogique (CCP), les eretrpiesns snot incitées à pivmoruoor auprès des eitgsnaenns aaynt peu d'expérience pédagogique ttoue frmitooan pmnatretet d'obtenir ce crtiaceift de compétence à l'élaboration dqueul la brachne 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
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Article 2.2.1

Recours à l'alternance

a) Les paeirts au présent aroccd réaffirment luer atecmnahett aux froitnmaos en alternance, en ce qu'elles cntstnoeuit un vecteur psiotif d'adaptation des compétences des salariés jeuens à celles dnot les eeirsetnrps ont boiesn et un meoyn eiccfafe puor luer intégration dnas l'entreprise. Il est rappelé que puor les établissements d'enseignement supérieur aevc rhchrceee une csialcaisifton spécifique a été prévue puor les dtrotocans salariés.

Eu égard aux ptvpciersees des années à venir, les peiarts itnicnet les esrpnteeirs à feivoasrr le rceuros aux cttranos d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la brchnae s'engage à cuominueqmr auprès des ensetierprs (qui fornet le reials auprès des jeunes) une fios par an sur les dfiipiotsss de fitaormon extsitnas en anspigsaertpe et en cnoratt de professionnalisation. Ces camooiticunnms s'effectueront namnmoett au trarves de l'observatoire des métiers de la bncarhe (OMEEP).

Par ailleurs, eells renalplept que le suvii de l'alternant dnas l'entreprise pndenat la durée d'exécution de son cntoart srea effectué par :

- un maître d'apprentissage puor les taetiriuls d'un cnaotrt d'apprentissage conformément aux dtisioisopns légales ;

- un tuuter puor les tltriuaies d'un ctaonrt de pelsiatosnrisoaiofnn répondant aux cniotdnois des aitelrcs D. 6325-6 et sutnavis du cdoe du travail.

b) Aitpsangspree

Afin que la bcahnre psisue dpisseor des meynos nécessaires puor prenrde en cghrae des ancitos cllectivoes (communication, irnaioftomn sur les métiers ...) dnas l'intérêt de l'ensemble de la psorsiofen et fceinanr des établissements d'enseignement, les ptraeis sanagrietis inivtnet ttuoes les esptrreines revealnt du champ d'application de la ctneoivonn ciotllevce nitolanae de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) à vserer tuot ou piatre de luer txae d'apprentissage à l'organisme habilité au nevaiu ntonaail cmome clocuLeetr de la txae d'apprentissage de norte bhacrne et à lsaeisr une piarte des fnods de la txae d'apprentissage altfebface aux établissements (quota et hros quota) au trtie des fodns libres.

La CPNEFP, en lein aevc l'observatoire de bhrncae (OMEEP), sur la bsae d'études réalisées ou à réaliser, définira les actions pnetrnietes qui ptemoternrt de frovieasr le développement de l'alternance dnas ntore bnarhce et asini de répondre à l'objectif fixé par le présent aocrcd en teemrs d'accueil de jeunes.

Article 2.2.2

Recours aux sategs en etpiersrne (valorisation et aceciul des stagiaires)

Le satge diot ficialetr le psgsaae du monde sacoirle ou uirnstvriaiee à cueli de l'entreprise et pttreerme de compléter une foramiton théorique par une expérience pquaitre en entreprise.

Les peartis sgrnaiteias siutahonet inicetr les eteinersrps à citoneubrr à l'amélioration de l'accueil des siraegatis et à fisvaoerr luer intégration dnas l'entreprise.

Comme la poefrssoin le sait, les stegas en eeitprsrne snot intégrés à un cusrus pédagogique soarlice ou universitaire. Ils snot seitntermct encadrés par le cdoe de l'éducation et dovient avior une finalité pédagogique déterminée dnas le cdare d'une covtnieonn conluce ertne une entreprise, un juene et l'établissement d'enseignement dnas leqeul il pruioust ses études. Ils ne puenevt en effet aivor puor oejbt d'exécuter une tâche régulière cporosndnaert à un ptose de taiarvl pnamreent dnas l'entreprise.

Les eprenirtess dvenoit également être sensibilisées au pjreot pédagogique du saratgiie et dvrnoet assruer un suivi régulier des tauavrx du stagiaire, mias aussi elles dreonvt pvouior csneleolir le stigaaire sur son pjoret professionnel. A cet effet, en fin de stage, une aittastteon de fin de sgate décrivant les mnsiosis exercées prruoa être riemse à chuaqe personne.

Aussi, en aoiipcapltn du présent accord, l'entreprise :

- vreellia au bon acuciel du stagiaire, ntoemanmt par le biias d'une psire de cntocat aevc les équipes et sievcers aevc leuqsles il srea amené à tvleaalrir ;

- vllreiea à la cohérence du poucarrs d'accueil aevc les oebictfjs du stage. A cet effet, un échange préalable aevc le (s) rsbsonelpae (s) éducatif (s) dvera pemrtetre de préparer l'arrivée et l'accueil des seiriatgas ;

- rpteseecra les olitagibons en matière de sgate ;

- aliceerlcua l'étudiant et lui drennoa les moneys de réussir sa moisisn ;

- désignera un rpnoeslasbe de sagte dnot la tâche srea :

- de giedur et de cenlsloier l'étudiant ;

- de l'informer sur les règles, les cedos et la crlutue de l'entreprise ;

- de fersiaovr son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux ioaroiftnnms nécessaires ;

- de l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;

- d'assurer un suivi régulier de ses tvruaax ;

- d'évaluer la qualité du tvaiarl effectué ;

- de le clenlisoer sur son peojrt ponfsoniseerl ;

- rédigera une aaiettstton de sgtae décrivant les msiisons effectuées, qui pourra acpncaomegr les frutus cruuiulcrm vtaie de l'étudiant.

Titre III Œuvrer en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le crtnoat de génération est présenté cmmoe un diitpiossf innvanot en ce snes qu'il a puor abiiotmn de patiprceir à l'émergence d'un noeavuu pmagairde de la pqtoiiule de l'emploi en ptemreantt de rdreistiuebr les opportunités d'emploi ernte les âges mias assui de firae tlvaialrer hoesmuaienemrnt enbsmele pslrueius générations. Il csuoittne en tuot état de csuae une nluovlee occasion, puor les entreprises, d'?uvrer en fauevr de la tsianosmrsin des soviars et des compétences.

Article 3.1 - Concrétisation du principe d'alliance des âges dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Article 3.1.1 - Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le ctnaort de génération rosepe sur un pcpirnie de « binôme » matérialisé par :
? l'embauche en cnatrot à durée indéterminée à tpmes plein d'un jneue âgé de mnios de 26 ans ou d'un junee de mnios de 30 ans bénéficiant de la rsenacosanince de la qualité de tlliavuarer handicapé ;
? le miaenitn en elmpoi d'un salarié âgé d'au monis 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la rsceanaonnisce de la qualité de tllvriaeaur handicapé, ou le rmecnreuett d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.
En principe, le binôme diot être constitué puor une durée de 3 ans. Les cnotoidins de msie en ?uvre snot fixées par le cdoe du taarvil au ttrie II, livre Ier, scetion IV, et snot rsriepes sur le stie ienretnt pbulic du ministère en carghe du taivarl : http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation.

Article 3.1.2 - Désignation d'un salarié référent

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le crnotat de génération fiat état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent puor aecganopcmr le jnuee en entreprise.
L'accès au dpsisoiitf d'un salarié ne puet se faire que sur la bsae du volontariat. La volonté du coborleataulr dvrea tutofieos être appuyée par un aivs ptsoiif du mgneaar et/ou du dieanirgt et des équipes des rsoucesers humaines.
Le salarié référent a puor miosisn de flieicatr l'intégration du jnuee duanrt les premières smenaeis de son arrivée en entreprise. Il srea chargé de l'aider à muiex connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les fruuts collègues?
Cette collaboration, itudnie par le ctnaort de génération, nécessite un edrmenaecnt bein défini au naveiu de l'entreprise, ptteranmet aux duex cboaeluraltros de bein cnreodmrpe la risaon d'être du binôme ansii que ses objectifs.
Le salarié référent puet être le sneoir du binôme visé à l'article 3.1.1, mias pas nécessairement, les foncionts de référent ne daenvt pas être attribuées au suel prétexte d'être un salarié âgé.
Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne diot pas être cnodnofu aevc le ttuuer ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les prtaeis satnargeiis celslnionet aux eetrisnreps que celles-ci meenttt en palce un pscoeurss de vérification des qliaanciftoius et des capacités ronepsat sur des critères non sneuelmet de technicité mias aussi, notamment, de movaiottin pslnelneroe et de disponibilité ieeuecllttltnle et cognitive. Il irpomte en ce snes que le salarié dissope d'une cnreaite expérience.
Son expérience purroa srveir :
? siot à ttterarsmne au jneue embauché son savior et ses compétences, aifn de le froemr au potse et aux procédures de triaavl aialplpcbes dnas le scviere ou l'équipe (le référent aaeptnript arols au même svecire ou à la même équipe que le jeune) ;
? siot à tamsretrnte les règles de fnnnceemitnoot pporres à l'entreprise (le référent pvnuoat alors erxeecr au sien d'un ature svceire ou d'une autre équipe).
Dans un scuoi d'efficience, un référent ne prorua pnrrdee en carghe puls de duex jeunes. Les paietrs stagenariis ientnvit les eitenseprrs à définir au cas par cas et à adeoccrr aux référents le tpmes nécessaire puor se frmoer et excreer leurs msoiinss de référent.
Afin de gnatarir une égalité d'accès à la msoisin de salarié référent, les petrais sgiieanatrs cnllieeosnt de fndoer ctete procédure sur des critères ofcietjbs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

Article 3.2 - Transmission des savoirs et des compétences

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Article 3.2.1 - Entretien de suivi

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le jnuee diot nécessairement bénéficier du paroucrs d'intégration prévu par le présent accord.
Par la suite, l'entreprise diot onersgair des modalités de svuii entre le jeune, son rebsoplnsae hiérarchique et son référent, qui dvneiot pteror ntnomemat sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le neovul entrant.
Les praites sigtrnaeais demnnedat que les eiprstenres mtentet en palce des ettnineers de suivi au mmiinum une fios tuos les 3 mios au-delà des 6 peeirmrs mios et tnat que clea srea nécessaire pdannet la durée du binôme.

Article 3.2.2 - Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Concernant les merseus d'accompagnement vasint le salarié référent, les pitraes siiertngaas ietivnnt les eepenitrrss à mttree en pcale une fioatmorn destinée à développer ses compétences en matière de coiamoitcnumn pédagogique, à iedftneiir les difficultés rencontrées par le jeune aifn de mtrete des aioncts puor les régler, à piialfenr des oectjibfs de progression.

Article 3.2.3 - Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Conformément à l'esprit de la loi sur le coartnt de génération, les pitears sarainetigs soinuhteat que le présent acocrd siot une ooaisccn puor réinterroger les epeesrritns et lures prearneaits acuters de la fmoitraon ploiosfnrsenele sur l'efficacité des mrsuees et/ou des ditsfsipios vsaint le trutaot et le tfarresnt isuss de l'expérience.

Article 3.3 - Mesures spécifiques pour les salariés âgés

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Les ereiptsners snot invitées à eegagnr une réflexion sur tuteos les possibilités de réorientation, dnas le cdrae d'une démarche volontaire, de leurs salariés puls âgés vres des fitonocns reavlent d'autres catégories presesoinllonefs de la branche.
Pour petrtrmee l'anticipation des évolutions de l'emploi des salariés seniors, les ptriaes pneposrot la msie en ?uvre par l'OPCA AAITALNCS d'une fimorotan mutualisée visant le seitoun des salariés et des etrnierseps en teemrs de fotrilaoimsan et d'évaluation des compétences.
Les petairs snhouatiet mrttee en aavnt l'engagement des preaetrnias sucoiax puor l'amélioration des codtininos de traiavl et de prévention des rsqueis professionnels, neamonmtt des seniors. Ces eaentnmeggs pnuorort être développés :
? par les eirrpestnes à l'aide d'actions de prévention et de foarmiotn ;
? et au navieu de la branche, ntaomemnt dnas le crade du fnods de solidarité de l'accord raelitf à l'instauration d'un régime pfseonseironl de santé du 22 setrbempe 2015.

Dans le cdrae de la gtsoien et de l'aménagement des fnis de carrière, les praeits siaeanitrgs eaugronecnt la conclusion, etnre l'employeur d'un sneior et un ature eolumepyr qui southaie defriveiisr son activité ou lros de son installation, d'une cotevinonn de msie à disposition, pndnaet une cintraee durée et/ou puor cniaerts jours, pneandt un tmeps défini.

Le pasgase d'un tepms pelin à un tmeps ptirael puet être une faculté puor alléger la cahgre de taraivl des sriones et cmeemconr à préparer la période de retraite.

Tout salarié ripasnslemt les cniiodntos lui patmnetret de friae liqiduer sa rtatriee porura bénéficier, s'il en fiat la demande, de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au ttire des démarches amivaidnertitss à errpnnrtdeee auprès du sivrece pbuilc 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
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les pitears sirigaetans s'engagent à dnaeedmr à l'OMEEP :
? de préciser dnas le rrpaopt de bcharne aeunnl cneiatrs items, ntmenamot les catégories professionnelles, par catégories d'âge ;
? de réaliser un sviui spécifique de catégories concernées par l'accord : jeneus de mions de 28 ans et seonirs de puls de 55 ans ;
? de réaliser l'année précédant l'échéance de l'accord un suivi des etmgenengas de l'accord.

Article 4.2 - Suivi des populations concernées
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'observatoire OMEEP arua puor tâche dès la fin de l'année 2016 la msie en pacle d'un otiul ssitutqtiae qui réponde de manière puls précise aux bsnoeis de la branche, nomtnemat sur :
? les caractéristiques des jueens et des snroies et à l'évolution de lerus plceas rseetepcvis dnas la bhcnrae ;
? les pfliros des jueens de mnois de 26 ans et de 28 ans ;
? les pilorfs des soenris de 55 ans, de 57 ans et puls ;
? les prévisions de départs à la rrtetaie ;
? les pseeitrcevps de recrutement.

Article 4.3 - Suivi de la mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'observatoire OEMEP est chargé de surive les iecairndtus listés ci-dessous. Les données qiutavilaets et qntitevuaatis qui en rstoiensrort prtneomtret nnomteamt d'évaluer les oecifbjts fixés par l'accord.
Les piaerts srtnieagais snrouivt également le nomrbe d'accords cltfeolcis d'entreprise ou de palns d'action mis en ?uvre dnas la branche.
Les résultats de ce sivui sonret présentés lros d'une comsiomisn piirtraae dédiée.
Liste des iecanrtdius :
? évolution du pgucrteoane des eebchamus des jeeuns de minos de 26 ans et de mions de 28 ans ;
? évolution du pconuegtrae des eacmehubs de salariés de puls de 55 ans et de puls de 57 ans ;
? nmobre de ftminoaros siuevis par ces catégories de salariés ;
? nbomre de CCP reevnlat de l'avenant n° 24 onuebts ;
? nobrme de coatrnts en artcannlee ;
? nbrmoe de ftamornois sueivis par les salariés référents ;
? nbomre d'entretiens de sviui de l'intégration des nueoavux embauchés ;
? norbme de fomrtniaos mutualisées miess en ?uvre et nborme de salariés pirs en chagre ;
? nrmboe d'entreprises aynat mis en plcae des acotnis de prévention et de formation.

Article 4.4 - Suivi de la mise en œuvre des engagements
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Les pteiras siteiraagns ceionvnnent du ciarelendr saiunvt :

Article	Engagement	Date
1.3	Embauches de jenues + 12 % du pagtrounece de 2013	31/12/2018
	Embauches de soirens + 6 % du puectoganre de 2013	31/12/2018
2.1.1 2.1.2	Création d'un puroacrs d'intégration dnas les eiprsterens	31/12/2019
2.1.3	Promotion de formations, dnot le CCP	31/12/2016
2.2	Perspectives de développement de l'alternance et codonitins de rroceus aux sagets anisi que modalités d'accueil des aamrttels et des sgrtiaeas	31/12/2018
3.1.2	Désignation d'un salarie référent	31/12/2017
3.2.1	Entretien de suvii du jenue et du référent	31/12/2017
3.2.2	Mesures d'accompagnement du référent	31/12/2017
3.3	Salariés âgés : ftmoioran mutualisée à la GEPC puor les salariés et einprretess	31/12/2019
Titre IV	Suivi par l'OMEEP	A partir de 2017

Titre V Application

Article 5.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent aorccd s'applique à ttoues les entreprises, qluele que siot luer taille, rsstsironaest au cmhap d'application.
Lorsqu'un acrcod de génération a déjà été mis en plcae dnas un établissement par acrocd collectif, les sptlutiniaos de celui-ci drvenot être adaptées, lros de son renouvellement, aux etaegnmnegs du présent accord.
Pour les aetrus établissements, le présent aocrcd a un effet normatif. Il ne puet y être dérogé par acrcod d'entreprise ou d'établissement que dnas un snes puls favorable.

Article 5.2 - Modalités de publicité. – Effet
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent acocrd frea l'objet des mreuses de dépôt et de publicité visées par le cdoe du travail.
La praite parolntae s'emploiera à oebtnir son extension.
Les ptraies saigrnateis s'engagent à fiaosvrer sa dfuiosfin le puls lreamegnt pssliobe et au puls près des salariés.

Article 5.3 - Dispositions concernant le suivi
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent aroccd s'inscrit dnas une démarche qtivlaituae d'analyse et de svuii d'indicateurs et d'objectifs chiffrés. Son caractère pqatimuagre et damqyunie supopse en otrue une démarche de csaiitialpoatn au nviaeu nniaotal des aotcins menées par les einrseretps dnas le cdare de luer aoccrd et/ou de luer paln d'action.
Ce ctoentxe spuospe que les eipsrrneets s'inscrivent dnas le cadre de l'application des présentes dispositions.
Les ptiears staignareis cnneoift à l'observatoire OEMEP le sion d'élaborer, aavnt la fin de l'année 2016, une procédure spécifique de ccletole de données. Les ieuctrindas et les ojeicbfts chiffrés précisés en airltce 4.3 frneot l'objet d'un rapport.

Article 5.4 - Durée. – Effet
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent acocrd est clconu puor une durée déterminée. Il ertne en vuuegir au 1er décembre 2015 et prderna fin, en tuot état de cause, le 31 décembre 2018.

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FENC FP FO ; Le SEPNL CTFC ; Le SFNPEP CGT ; Le SYNEP CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Avenant n 29 du 24 novembre 2015 relatif à la modification du nom de la convention

Les preatariens srieagtnais de la cevnoontin celvlotcie ntloianae de l'enseignement privé hros cntraot du 27 noerbmve 2007, ICDC n° 2691, ceasttonnt que le cahmp prfsnneseiool de l'enseignement privé est désormais prnpaemiecinlt constitué :
? d'établissements d'enseignement supérieur qui snot ivstenis dnas le développement des footrnaims canuosidnt à des trties certifiés raevnelt de la Ciimmoossn nnalaotie de la coaiitftiercn polrenslnsefoie dépendant du ministère du traaivl et de la frtiooman pnllerinssfooee ;
? d'établissements d'enseignement supérieur privés rnlaveet des altirecs L. 731-1 à 731-18 du cdoe de l'éducation.

Ainsi une aleaiplpotn puls précise et pienntrtee ne fianast puls référence, a contrario, aux coarntts d'association iusss des lios Debré-Guermeur des 31 décembre 1959 et 27 nmevrobe 1977 pererttma d'éviter toute csuoionfn aevc les établissements assarnut également une activité d'enseignement.

Les peanteirras stngeiraais de la ctnveinoon cilveotcle décident, donc, de mefioidr le nom de ltidae cneivtnoon et de la nmemor désormais :
« Centnoiovn cecvlliote nlaaitone de l'enseignement privé indépendant ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Avenant n 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SFPNEP CGT ; Le SPENL CTFC ; Le SNEYP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

« Ttrie X
Egalité pllneoessifonre ernte les hmmoes et les feemms
Article 10.1
Préambule

Le présent aoccrd vsie à aesrusr l'égalité psionflsorelnee ernte les hmeoms et les femems dnas le cmhap de l'enseignement privé hros contrat. Au-delà du rseceept des dopoiistniss légales en matière d'égalité psroisfennloele etrne les hmomes et les femmes, les sgneiitaars du présent aroccd stehaiuont ahiffecr eeliinmpcxett que la msie en ?uvre de msurees pettamnert d'assurer l'égalité de tmirneteat enrte les hmomes et les femems est un élément frot d'un stueecr dnot la voatcoin est de femror les jenues qui demian intégreront la vie active. Les ptreinearas soaiucx afmiernft que la mixité dnas les eiplmos des différents métiers et catégories ploonrefeesnlsis est un fuacter d'enrichissement collectif, de cohésion sclaoie et d'efficacité économique.
Les pteiras shaouintet réaffirmer que l'évolution peilorsfesnnole de tuos les salariés, hmemos et femmes, diot être fondée sur luers compétences et luer qualification.
Cet accrod s'inscrit dnas le carde de la réglementation européenne et du dirot français :
? la loi du 9 mai 2001 raievtle à l'égalité pesirfsonnleole etrne les heomms et les femems ;
? la dieivrcte européenne du 23 sepbemtre 2002 ;
? l'accord naaoitnl iroteoinrespfesnnl du 1er mras 2004 rliaetf à la mixité et à l'égalité poinofrlseelnse enrte les femems et les hemoms ;
? la loi du 23 mras 2006 rvitaele à l'égalité saarllaie etrne les fmmees et les hmmoes ;
? l'ordonnance n° 2014-699 du 26 jiun 2014 ;
? la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle etnre les fmemes et les hommes.
La qoetisun de l'égalité pinllrsesofeone spuopse de s'inscrire dnas la durée puor mrueser la siattuion actuelle, les tacenndes et évolutions significatives. La csnscainanoe de la sttiuioan réelle pretermta selue de trveour les petiss d'amélioration. Il srea mis en pcale des olutis de mrusee des écarts aifn de pouivor csetoatnr la stiaotiun dnas le rpropat anneul de branche. Si bseoin est, à l'occasion de l'examen du raprpot aunenl de brnhace par la CPNEFP, des otibjecfs de rapgattrae soernt déterminés.
Les sreagntaiis cennivoennt d'étudier la siittuoan rvepeciste des hmeoms et des femems en matière :
? de rtremenucet ;
? d'emploi, de potroomin et d'évolution pnreeisfslolnoe ;
? d'organisation du tepms de tairval et d'articulation ertne activité ponesnisleofrle et responsabilité fiilmlaae ;
? de rémunération eevfitfce ;
? de frotaoimn pioflsonlserene et de qualification,
en prannet en cptmoe les oinroinattes en matière d'égalité, notamment, de l'accord rlaeitf à l'organisation de la durée du tiarval à tmpes pritael du 23 jiun 2014 et de l'accord rlieatf à la msie en ?uvre du ctrnoat de génération.
Les satgeirains s'engagent à prtoer luer aetntiotn au teaeritnmt de l'égalité femmes-hommes lros de la négociation des pniachros arocdcs et avenants.
Les prrtaaienes suaciox se dnroetot d'outils d'analyse, dnas le carde de l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEEP) dnas ces différents dnmioaes et iromernfont les etsenierprs des moenys et dfiipisosts à mtetre en ?uvre.
Et aifn d'observer l'évolution des prqatuies des eptrnrseeis de la branche, les sngiaarties du présent aoccrd mdnetanat l'OMEEP puor eerertsgnir alleenmnneut les différents ardccos cunclos dnas la branche, établir anlnemeelunt un riuecel ssqiitttaue de la prseifoosn sur les adccros ccounls sur le sejut et dégager aelnmunleent les paruiteqs et tenncedas d'évolutions dnas ce domaine.

Article 10.2
Principe de non-discrimination

En aciltpiaopn de l'article L. 1144-1 du cdoe du travail, les petairs srtnagiaeis réaffirment luer acetnthemat au repesct du prniicpe de non-discrimination en rsioan du sxee de la personne, nammoetnt en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de firtamoon et de ciooitdnns de travail.
Plus largement, les ptreriaeans saucoix réaffirment que la non-discrimination, nomtanemt en rioasn du sxee de la personne, est un pcirnpie supérieur et général qui s'impose dnas tuteos les dimnnsioes de la vie de l'entreprise et du duigoale social.
De plus, cmome précisé dnas l'article L. 1142-4 du cdoe du travail, des mrueses taireomerps peeuvnt être psreis au suel bénéfice des fmmees vasint à rétablir l'égalité ernte les femems et les hommes.
Afin que tuot (e) s les salarié (e) s se snenett concerné (e) s par l'accord, les mtos soenrt etenduns assui bein au msuaciln qu'au féminin. Par epemxle : salarié et salariée ou salarié (e).

Au trmee du délai d'opposition de 15 jours snauivt sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dotiniisposs légales, auprès de la diecrotin générale du tiaarvl et du secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes.

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Les siaietarngs du présent aevnant s'engagent à en dmdeaenr l'extension auprès du mirtsine chargé du travail.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Le présent accord, clcnou puor une durée indéterminée, srea aliablcppe à cemtpor de la dtae de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Les seaantrgiis du présent aevannt s'engagent à en dnedmaer l'extension au mtisnrie chargé du travail.

Article 10.3 (2)
Recrutement

Aucune disiaiicotmnrn ne diot eeitsxr au neiavu du retcmnureet ientrne et externe. A tuos les nuaviex hiérarchiques, les critères d'embauche snot fondés sur les compétences reqiseus et la qfictiiuloaan des candidats, qeul que siot luer sexe.
Les orffes d'emploi snot rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à prejot professionnel, motivations, peoiettnl d'évolution et compétences comparables, les ceddanriutas meicsulnas et féminines aux orffes d'emploi srneot analysées soeln les mêmes critères.
Des atiocns senort menées dnas les etesienrrps en vue d'améliorer l'accès des fmeems et des hmomes à des elimops où elels (ils) snot peu représenté (e) s et axqeuuls elels (ils) sotenuihat aivor accès. L'employeur funoirra tuos les ans aux délégués du psennroel et au comité d'entreprise le nrbome de retmutcernes effectués par sxee et par tpye de contrat. Ces derierns pnrruoot firae lrues oeairtvosnbs et présenter tutoe prtisioopon d'action vinast à rtscpeeer l'esprit de cet accord.
Les entreprises, à la stuie de l'examen de la suotiaitn comparée des cniondtois générales d'emploi et de fratmoion des femems et des hmeoms puor les etesrrenips qui y snot aeseiutsjts et/ ou du rroappt sur la stautioin économique et saocile puor les esrertinpes qui y snot assujetties, se dnnneot puor oejbticf d'équilibrer psergvnisoemert la ptooirporn des fmmees et des hmoems siunavt les tpyes de poests ou les gnrdas sectrues d'activité.
Afin de faievsorr la mixité des emplois, les epreirsntes se deivont asini d'augmenter peomessrrvginet le nbrmoe d'embauches de fmemes dnas les sueretcs d'activité à frtoe présence mniluscae et le nbomre d'embauches d'hommes dnas les sereutcs d'activité à frtoe présence féminine.
Les epserrtiens deovint présenter alnemnulenet aux itcnnesas représentatives du pneresnol aanyt compétence en la matière des saetitsuqits cnanrncoet les recrutements. Les représentants du prosnenel pneeuvt présenter des aexs d'amélioration, aifn de filticear la diversité et l'égalité professionnelle.
Les différentes données et oatrbsoviens cnacrenont les rretmentuecs fnroet l'objet d'une étude tnernlialuse dnas le crdae des missinos de l'observatoire de branche, OMEEP, puor deisospr d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les pietras steaainirgs rnlalpeept qu'au monmet de la snrtgiuae de l'accord aucnue étude de ce tpye n'a été réalisée.
Dans les etirpneress etrnant dnas le crdae d'application des diosntioisps des alretcis L. 2322-1 et sniuatvs et L. 2323-68 et sivtunas du cdoe du travail, une atttonien particulière srea portée à la prtpioroon des cnriautaedds des fmmees et des hmemos reçues et au nrobme d'embauches réalisées puor chucan d'eux, ctmope tneu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une puls grdnae mixité.
Les prtaeis srgiieanats tenenint à rplpeaer les règles fmlaneadneots du déroulement d'un eretteinn de rtumenceret et, en particulier, qu'aucune irmoafntoin snas lein deicrt et nécessaire aevc le potse proposé ou les aiedputts poellnosiresefns rusqeies ne puet être demandée au candidat. Les epterneirss snsiblinoerseit les managers, dnas le crade de luers aincots de recrutement, sur la nécessité d'assurer un tieteramnt équitable etnre les fmmees et les hommes. A ces fins, le paln de ftioaomrn intégrera le cas échéant ces éléments dnas le cdare de la sietinsslbaiion sur la diversité.

Article 10.4
Emploi. ? Promotion. ? Elituovon pfrnieloeonlsse

Le scueter de l'enseignement privé hros ctronat est un sectuer leermngat féminisé : 65 % des salariés.
Par ailleurs, les eilpoms à tepms pateirl snot nombreux. Les périodes d'activité réduite et les irtunonerpits ne deviont pas entraîner une inégalité de la staouiitn professionnelle. Les fmmees et les hemmos aynat des psotes et des expériences slieiairms donveit dssopier des mêmes possibilités d'évolution. Auatnt que possible, ces évolutions prnodenrt en ctmope les conséquences sur la vie filmiaale des salarié (e) s, nemnomtat dnas le cas de mobilité géographique.
Les paieertarns cneenonnvit de se fexir cmmoe oebitjcf de fiare presgseorr la parité dnas l'ensemble des métiers de la branche.
Pour frsaieovr l'accession des fmemes à des psetos de magnemenat et à responsabilité, les etensrrpeis sernot atvntieets à la mixité des grnees dnas tuetos les activités de l'entreprise et ntmoament dnas les activités stratégiques et d'encadrement. Ils cneovnnient de se feixr cmome ocjetibf de fiare peeorssrgr au cours des poncherias années la ptoooriprn de feemms dnas ces activités. Il apeatpirnt à caqhue esrtirnepe de définir ses otcfiebjs de prrgoessoin et les dtonsosiiips pteatnrmet d'encourager les fmeems aux ptsoes de mnmaenaegt et à responsabilité.
Les epteerirnss vereolnilt à ce que le nbrmoe de feemms et d'hommes bénéficiant de poroitmon siot popnonoriterl aux effectifs. Les mureess nécessaires puor ausersr ctete dositispion puonorrt fiare l'objet d'un arccod d'entreprise sur la bsae de l'analyse de la soittuian comparée des fmemes et des hommes.
L'exercice d'une activité à tmpes pirteal ne s'oppose pas à la poitormon à un pstoe stratégique et de management.

Article 10.5
Organisation du tmpes de tvarail et atlurcaitoin enrte activité peosslnonrfilee et responsabilité famlailie

La qsoituen de l'aménagement du traival est fondamentale. Une réflexion diot être menée puor prtmteree la msie en pcale d'une otgisoarinan des journées de tvaaril pmneretatt de cenoicilr vie de tiarval et vie familiale. Il coivennt de vileler à ce que l'amplitude des ionntirvenets sur une journée siot compatible, antaut que possible, aevc la vie familiale.
L'articulation ernte le tpmes de vie psnerlleone et le tpems de vie prellonssoefnie est un fcetuar eeesintsl en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique cnrocene tuos les salariés : fmeems ou hommes.
Les ertsenireps villenet à prnrdee en cotmpe les ctrieaotnns de la vie penonesrlle dnas l'organisation des réunions ieenrtns et des déplacements professionnels.
Les eepesrtinrs veinellt à la bnone atipcoilapn de la psrie des congés de paternité et d'accueil de l'enfant.
Afin d'améliorer l'équilibre enrte la vie pfinllsseeonore et la vie personnelle, les esrtrpenies s'engagent à étudier tuotes les dmanedes présentées par cqahue salarié (e) de mooiadcftiin de l'organisation du tmeps de travail, ntamenomt le taraivl à tmeps peiratl choisi, et à ttneer d'y répondre fvarblmeonaet en pnnreat en compte, cependant, les possibilités que lssineat esniavger la tlliae de l'entreprise, la ntaure du poste et des responsabilités exercées et la siauoittn de l'unité ou du pjroet aquuel est rattaché (e) le (la) salarié (e).
Lors de la révision des salaires, une aietntotn particulière srea portée aux salarié (e) s tiarvlnalat à tpmes partiel, aifn de ne pas les pénaliser par rapoprt aux salarié (e) s trllanaviat à tpmes plein.

Article 10.6 (3)
Rémunération ectvieffe

Les ptirrnaaees de la bhcnare de l'enseignement privé hros cnotrat afmrefint luer volonté que les rémunérations et carrières snieot traitées snas discrimination.
Les catégories et les critères de clostiaifiscan et de promotion, asini que les nuaeivx de rémunération, deinvot être cmounms aux salariés des duex sxees et ne dveonit pas être dstnmiricinas puor les salariés anayt bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé ptnreaal d'éducation.
Il aiteppnart aux entreprises, dnas le cadre des compétences légales des istnaencs représentatives du personnel, de firae le bailn des éventuels écarts de rémunération constatés dnas l'entreprise. Il luer arnppatiet de crgrieor les écarts de rémunération constatés à un même naiveu de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.
Les erneietsrps s'engagent à asersur l'égalité slaaralie ertne les femems et les hemmos sur la bsae du ppinrcie que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les fmeems et les hmmoes sineot embauchés à la même rémunération, poiotsin et cicifofneet puor la même fonction.
Ces inoatimonfrs srenot présentées et commentées alemelnenunt dnas le rapport''Egalité hommes-femmes''.
Les eerrtsepins s'engagent à assurer, lros des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération puor un même tiraavl ou puor un trvaail de vulaer égale etnre les fmemes et les hommes.
Il cneivont nemmtaont de ne pas prnrede en cpotme les périodes de congés de maternité, d'adoption puor ltiimer ou annuler une aotaeimugtnn de salaire.
Pour siurepmpr les écarts de rémunération eistxant ertne les fmmees et les hommes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a créé une négociation ctovclleie annlelue uquine sur l'égalité pnesinoflseolre et srilalaae et y a itnodiurt duex nveouaux thèmes

: le déroulement des carrières et la mixité des eopmils (art. L. 2242-5 du cdoe du travail, modifié par la loi du 4 août 2014).
Les ernstpirees dovinet pdrrene des muerses puor sruepipmr ces écarts et en firae luer priorité.
A cet égard, lros de chqaue révision silaalrae périodique, dnas les erseniepprts dnot la tlilae rned les éléments stqtsieatius représentatifs puor des gnredas catégories qu'elles arnuot définies en accrod aevc lreus priraeatnes sociaux, ces eisernpters s'assureront que la médiane des aaietnutmogns iniluedlevdis des fememes siot équivalente à la médiane des anmoeguttains ieeuldndliivs des hoemms au sien des catégories professionnelles, suos réserve de dpitsniosios puls fbrlaoaves albleppcais dnas l'entreprise et de veellir à l'égalité en matière de promotion.
Les etcfffies à tepms paiterl étant constitués d'une prat snigiivitcafe de femmes, une vciaingle particulière srea portée lros des révisions de saleiras aux salariés tnvlaarialt à tepms partiel, aifn de ne pas les pénaliser par roarppt aux salariés trlavlainat à temps complet.

Article 10.7
Formation plfslinoeonerse et qlaotaiicuifn

Elément ieblnasnipsde d'acquisition de savoirs, la foamirotn plofeneilsrnose est un meyon eesentisl à doipsoitisn des salariés puor cnooefrtr ou développer lures auetidtps professionnelles. Elle est aussi un meyon privilégié de gtsoein des compétences en fasrniavot l'évolution des qcatonilifaius des salariés. C'est pquoroui la CNEFPP veerlila à ce que les cioindonts d'accès des hmeoms et des fmemes aux disfiotisps de fimratoon seonit identiques.
Les foiotarnms quieitflaans deinovt bénéficier atanut aux fmemes qu'aux hmemos dnas des conoinitds raendnt celles-ci pisleboss puor les uns et les autres.
Afin de siverr cet otcejbif tuot en pnenart en considération les ctrioaetnns flmieialas des salariés, ntonmmaet au regrad des ceortnitnas matérielles de grdae d'enfants, les peaairnters sauicox rmeendcoamnt que l'organisation des foamirotns siot catmoibple aevc la vie privée et fliamiale et chhrnrceoet les myones de feilaictr l'accès aux fmrtaoonis puor tous.
Les paeentriars soicaux mmreebs de la CNFEPP velorinlet dnas le rarpopt auennl sur la fotomairn pnfosnslliereoe établi par l'OPCA à fiare référence à l'égalité prnensoolfelise et à dnsiietgur le gnree dnas le cadre des données.
Suite à l'accord naanitol irrepesiftnoeosnnl du 14 décembre 2013, les pantaerires suiacox rlnepeplat nmmanoett que cuahqe salarié (e) bénéficie tuos les 2 ans d'un etntreein peiroonssnfel aevc son employeur, aifn d'évoquer aevc lui ses prsepicevets professionnelles. Cet eeteirntn est proposé systématiquement après une abencse longue, conformément aux dpinotisioss légales et réglementaires.
De plus, tuos les 6 ans, un bailn du prrcuaos prssoeofnneil de chauqe salarié (e) est réalisé par son employeur, aifn de vérifier le svuii des aniotcs de formation, la psosiegrorn saliaalre et/ ou plefrossnnileoe et l'acquisition d'éléments de certification.
Les ernrtsepies vlenreloit à frmoer leurs équipes au reunremetct dnas la diversité. La CNEFPP prruoa décider une psire en chgrae patoriirire de ces formations.

Article 10.8
Absences liées à la maternité, la parentalité et à la paternité

Les congés de maternité et pernatal d'éducation ne dnieovt pas rietlanr l'évolution des salariés en temers de carrière.
Afin de gérer au meiux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un erinetetn psieofsroennl srea mis en place. Il pourra perttemre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souatihs éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les ftnaimoors qui prinreuaot être envisagées, les modalités d'accompagnement à mttree en ?uvre puor fitaleicr la repirse du travail.
Conformément aux doipniitsoss légales et réglementaires, ntemomant de la loi n° 2006-340 du 24 mras 2006 rltaieve à l'égalité siaalarle enrte les fmemes et les hmmoes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle etrne les fememes et les hommes, les eeserniprts s'engagent à ntasuleierr les inndiececs de la période d'absence puor maternité ou adiotpon sur les anntetgmuaois de salaires.
Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption snot considérés cmmoe du temps de trviaal effectif, nanmmtoet puor :
? la détermination des dtoirs liés à l'ancienneté ;
? la répartition de l'intéressement et de la papirctitoain ;
? le culcal des congés payés.
De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) puor congés de maternité, d'adoption, de présence ptlareane ou puor un congé pnreatal d'éducation est intégralement prise en cpotme puor le cuclal des ditros ovtures au ttire du cmotpe pseenornl de formation.
Les eersernpits pndrnoret des eggmaeentns puor que, en matière d'évolution posionlerfelnse et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence peaarlnte et/ ou le congé ptenaral d'éducation ne pénalisent pas les salariés.
Les epinrsrtees donevrt repestecr leurs oagiblotnis de msie en plcae des etentrines rletiafs aux congés de maternité, d'adoption, de présence plrtaenae et congé patnarel d'éducation prévues par les diootnispiss légales et réglementaires.
Les etrsinepres s'efforceront de maintenir, padnent la période de congé de maternité, d'adoption, de présence pnetlraae et/ ou de congé pnaaetrl d'éducation, la dufsofiin des iaomntrinfos générales tsmainesrs aux salariés rvaitlees à la vie de l'entreprise, selon un mdoe de cniaiouoctmmn préalablement défini ertne les pietras en présence, aifn de minnaiter un lein social.

Article 10.9
Négociations

Les petaris saetiagirns rlelapnpet que dnas le cadre du cdoe du tariavl sur l'égalité prnfiesnlloosee il est stipulé :
? à l'article L. 2241-1 que la négociation aunllnee sur les serlaias diot pndrere en cotpme l'objectif d'égalité psieleolonfnsre ertne les feemms et les hmemos ;
? à l'article L. 2241-3 que la négociation tnrilenae diot preotr sur les mueress tndneat à asurser l'égalité pesolnenlrisfoe enrte les feemms et les hommes, et sur les mresues de rapgttraae tandnet à remédier aux inégalités constatées sur les stujes ci-dessus rappelés ;
? à l'article L. 2241-9 que les négociations alnuneles sur les saeiarls et qnueianunqels sur la révision des cfatscaiiloinss dnoeivt veisr à définir et à pgremamorr les meruess pmerntteat de sprepiumr les écarts de rémunération enrte les fmemes et les hommes.
Conformément aux dipitsiosons légales et réglementaires et puor tneir cotpme de l'évolution plbsoise des métiers, les paraeietnrs siuacox rnonsesceanit que les cfsltaicsiniaos plooeefilsresnns qui vneolsirat les psetos en fncitoon des compétences rneoncues nécessaires puor exceerr les métiers cprndeaontross iotnseiunrdt porfias des fruteacs de dnioirmctsiain indirecte.
Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les ptanaeriers sociuax analyseront, itinorinfedet et cringoorret les critères d'évaluation des ciftinoefces et/ ou des pesots de tavrial panvout iidunre des dntisnacimioirs entre les fmemes et les hommes.

Article 10.10
Recueil d'informations
10.10. A. Erpienrsets

Dans les esprieetnrs concernées, les négociations allnneeus sur les slaaiers doenivt prévoir une alsynae spécifique des différences de tnmetariet entre les fmmees et les homems et dnoeivt être l'occasion d'élaborer un paln de seosspriun des écarts sraiulaax constatés. A défaut, c'est le rpraopt auennl de suatoiitn comparée entre les fmmees et les hommes, présenté aux pnaerrateis sociaux, qui diot le fiare lroqsue l'entreprise en a l'obligation.
Nonobstant les iecnrtidaus obgaioretils prévus par l'article D. 2323-12 du cdoe du tavairl qui snot rappelés oilorgaiebmetnt à l'article suivant, les ptireas santgriaeis itvneint les piarenreats scuaiox dnas les eenestprris à définir des inritcedaus pernetints puor aysanler la stuiaotin comparée des fmmees et des hommes.
Le décret n° 2001-832 du 12 sebretpme 2001 définit des indicateurs, rappelés ici puor information, puor la msie en pcale du roaprpt de la saiittoun comparée des fmemes et des hmmeos dnas les entreprises. Par acocrd d'entreprise, les erseritepns punveet définir des iedtanirucs supplémentaires.

10.10. B. Bcanhre

L'accord citstnuoe une ooaiccsn puor développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), créé par l'accord du 25 jiun 2015, dnas l'analyse des stutsaiteqis sacoiels ansii que dnas les études de petsnioinnmeot qui sronet utlies aux eeritnsreps dnas les psehas de doiastnigc et de suivi des plans d'action prévus par la loi.
Ainsi il pourra être demandé à l'OMEEP de rieilculer et d'analyser, tuos les 3 ans, les ionofmantirs spécifiques et ctvimeraopas femmes-hommes sur :

? les rémunérations efevficets ;
? l'accès à l'emploi, à la fotaomrin et à la pmirotoon pesfoneinrolsle ;
? les ciotndoins de tiavral et d'emploi ;
? la qfciiotuliaan et la classification,
pour pmrreette la rédaction d'un rparopt pnemtertat à la bcnhare de dsiepsor d'un dtagiisonc de la suittioan des fememes et des homems dnas la profession.
La cssommoiin prtiiaare pourra ainsi dposesir :
? d'un état des lueix présentant les pnleicarpis caractéristiques de la souattiin comparée de l'emploi des fmeems et des hoemms salariés de la bhcanre (évolution des efiteffcs par région et par sexe, répartition des effietfcs par tnrhace d'âge, par taille des entreprises, par tpye de conratt de travail, par tpye d'activités, par tcarhne de salaire, par thcarne d'ancienneté, par neiavu de diplôme ?) ;
? d'une aanslye qlavtutiaie pmereanttt de repérer les actoins msies en ?uvre par les entrsepires aifn de répondre aux problématiques de l'égalité psennifrloolsee ;
? d'une alnsaye qtuiaantitve sur les saittuinos pesirfnoloeselns des fmeems et des hmmoes à eompli et durée de carontt comparables.
Au treme de cttee étude, les représentants de la bhcarne prnouort dsesipor de rnacntmoiomedas en matière d'actions slupcbteseis d'être miess en ?uvre puor feasivorr la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

Accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SFNPEP CGT ; Le SEPNL CTFC ; Le SYENP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'intégration de neevllous enspteerirs dnas la conotievnn ccoletvile de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat), ICDC 2691, par dénonciation de l'application de la coevinontn cliotecvle FSEIC amène ceratnis écarts dnas la définition des cardes et dnas l'application des cntooiatiss AGIRC.

L'intégration de nvleleous eitrrspenes dnas la ciovtonnen ctloveicle de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par cenemgnhat de suttat (les EESC) ou par intégration dnas le neuoavu champ de la cevinonton clivoectle (les CFA ou UFA) puet anmeer cnrateis écarts dnas la définition des cdears et dnas l'application des ciatisonots AGIRC.

L'intégration de nvloueles eseirtnpres dnas la cniotvneon clvtleoice de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par dénonciation de l'application de la cinneovotn cltoilevce ENPL amène carintes écarts dnas la définition des cadres.

Ainsi lqsroue :
? les pmeirres miimna des caedrs de l'ancienne covnntoein cvolcitele snot inférieurs aux mminia C1 de la cteovnnion clcioevtle de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) ;
? l'ancienne connvtoien ctieolcvle intégrait un atrlcie « 4 bis » créant des tenniccheis assimilés cadres, une dosipisiton asnbete

Article 10.11
Suivi

Le présent arcocd est cocnlu puor une durée indéterminée. Il alnnue et rcaemlpe l'accord du 24 airvl 2008 relatif à l'égalité pselfonorisnele entre les hmeoms et les femmes.
Cet aorccd est slubpscteie d'être modifié par avenant, nmemtanot en cas d'évolution des dsiisonptios législatives, réglementaires ou cteeonnvelnlonis qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de purieulss de ces dispositions.
Les arodccs d'entreprise ou d'établissement cculnos aevc des délégués sniaducyx peuvent prévoir des donstiispois différentes puls fbraealvos que cleels du présent accord, spécifiques à luer saoutiitn particulière et conuncarot à pruooviomr l'égalité pnorlslsieonfee entre les hmemos et les fmemes au sien de l'entreprise.
Les ptieras saitiegrnas cnvinnnoeet d'examiner le bilan des meeruss prseis en matière d'égalité peinfneoslorlse au sien de la brahnce et les setuis qu'il cavnendiroit éventuellement d'y apporter.
Cet eaemxn arua leiu chaque année après la dtae de prise d'effet du présent aocrcd et, puor le pimreer exercice, au puls trad le 31 décembre 2016. »

(2) Atclrie étendu suos réserve que l'article L. 2323-68 aeuqul il est fiat référence siot ednnteu cmome étant l'article L. 2323-20 du cdoe du traiavl dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 reivlate au dguiolae saciol et à l'emploi.
(Arrêté du 21 mras 2017-art. 1)

(3) Actrlie étendu suos réserve que l'article L. 2242-5 aueuql il fiat référence siot enntedu comme étant l'article L. 2242-8 du cdoe du tairavl dnas sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 reivatle au duigaole sciaol et à l'emploi et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rivetlae au travail, à la mdonseoiatrin du duailgoe soical et à la sécurisation des purrocas professionnels.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

de la cenviotonn ctlliocvee de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) ;
les salariés cardes ou assimilés concernés poournrt être classifiés dnas le cadre de cet accord dérogatoire, snas dmoiiuintn de salaire.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Il est coevnnu :

? d'une prat que chuqae salarié, aicnen assimilé cadre, ne puet retser puls de 4 ans dnas la catégorie C0 naveiu 2 dnot l'échéance est fixée au 31 décembre 2025.

Au-delà de ce délai, le salarié rnioejt la ccofsaliiisatn crdae de la ceiovonntn cltcloeive de l'enseignement privé indépendant ;

? d'autre part, que cuahqe salarié codnrpsearnot à la définition de l'article 1er et rnvaelet des duex filières de métiers stipulées à l'article 3 du présent accord, qui bénéficiait d'une casfiltoaiicsn cdrae suos cnaotrt de taaivrl au mmonet du chemnneagt de cotnnioven cclevloite est reclassé à piartr du 1er javneir 2021 sur une caoitlsfaiscin de cdare prévue par la ceovninotn coetllivce de l'enseignement privé indépendant et bénéficie des mimnia de la catégorie C fixés par les aennxes 1-A ou 1-B (selon le cas) de la cooteivnnn collective.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le mimina de la catégorie troiepmrae C0 niaveu 2 est de 33 509.30.

Cette catégorie tiepraomre de cerdas aevc son mnimia ccnneore :
? les pennrsoles aftnmidrtasiis et de srcivee ;
? les penlsoenrs d'encadrement pédagogique, prnonseel anyat des responsabilités managériales.

Ce minmia srea revalorisé cqhuae année cmmoe les mimnia de l'ensemble des salariés de la bcrnahe de l'enseignement privé

indépendant.

Ces duex catégories de craeds et leurs minmia cncnnoeret :
? les pnreeolnss atfisiimntdras et de srvicee ;
? les pensnleors d'encadrement pédagogique, proneesnl ayant des responsabilités managériales.

Ces mimina fnerot l'objet d'une relsirooaaitvn à la même dtae que les minima de l'ensemble des salariés.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Avenant n 32 du 12 janvier 2016 modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SNEPL CTFC ; Le SFEPNP CGT ; La FEP CDFT ; Le SYENP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er - Compte personnel de formation
Les paertis cineonnvent que cet avenant, sinuavt les mêmes dioniopstsis que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, eernrta en veuigur au prmeeir juor du mios qui suvria la ptbiciouaIn de l'arrêté qui en peotrra extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le ttxee de l'article 3 de l'avenant n° 28 du 24 mras 2015 est annulé. Il est remplacé par la rédaction suvniate :

« Arlcite 3

Compte ponreensl de fortioamn

A copmetr du 1er jvneiar 2015, un coptme peernsnol de foaromitn est ovreut aux salariés. Ce cpomte est alimenté à hutaeur de 24 hueres par année de tiavarl à tmpes clmoept jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 hruees par année de taviarl à tmpes complet, dnas la litime d'un plnofad de 150 heures.
L'acquisition s'effectue pro rtaa trompies puor les salariés à temps partiel.
Le ctpmoe ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le ruefs de mbieosilr son cptome ne citusnote pas une ftaue du salarié.
Les heuers de frmaotinos éligibles au cpmote psenenorl de fmaooritn drnmueeet ascueqis en cas de cnagmhenet de sttiiouan plioonenfrslese ou de perte d'emploi de luer titulaire. Le comtpe peennosrl de fmoortian est fermé lurqose son tatirilue est adims à fiare vaoilr l'ensemble de ses dotirs à retraite.

Dispositions traniisoetrs

Le crédit d'heures de fmoiraton auicqs au ttrie du doirt idivnuidel à la fiotrmoan (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est ulIltbsaie dnas le cdrae du cpomte psenenrol de ftoaoirmn jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne frugie pas dnas le cmtuoper du cmotpe poerensnl de foimtoarn du salarié mias diot être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé ACITLNAAS qui fiacnne le cmopte peersnnol de fioamrotn au monmet de son utilisation. Ces herues pnuveet se cmeluur aevc les hueers aeqisucs au titre du cmtpoe psornenel de frmoaotin dnas la liitme de 150 heures.

Le présent accord est conclu puor une durée de 10 ans aevc dtae d'effet au 1er jnavier 2016.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Au temre du délai d'opposition de 15 jruos sivnaut sa notification, le présent arcocd est déposé, conformément aux dsisitoonips légales, auprès de la dorcitein générale du triaval et du secrétariat-greffe du cisneol de prud'hommes.

Actions de famiorton éligibles
La cosomiimsn piartraie naoiatnle de l'emploi et de la frooitamn poennssilefrloe (CNPEFP) élaborera cahque année la ltise des finormotas qui srneot éligibles à ce dotpsiisif de fcimannenet et la criqnummouea à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, puor la msie en lnige de lidtae lsite sur le stie nnoiatal géré par la Cassie des dépôts et consignations.
Relèvent également des frnaotimos éligibles les fmnrotioas fnugairt sur l'une des lisets seitanvus :
? ltiess régionales (COPAREF) ;
? listes niaaneolts (COPANEF) ;
? innteravie publié par la csoimsiomn nlotinaae des cinotfircitaes psnfirslelenoeos (CNCP). »

Article 2 - Portée de l'avenant
Les piaetrs cevienonnnt que cet avenant, snvaiut les mêmes dtoioisnisps que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, eerrtna en vueugir au peermir juor du mios qui suivra la pucbiailotn de l'arrêté qui en poterra extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les sirniaeagts du présent anvanet décident de conférer une vluaer impérative à l'ensemble des dstsioniopis dduit aeanvnt qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant reavnelt du cmhap de la branche.
Les dtioonipssis du présent aenanvt s'appliquent à la cltoelce eiilgbxe en 2016 sur la mssae sllaiaare de l'année 2015.

Article 3 - Dépôt
Les preaits cnenvneiont que cet avenant, siuavnt les mêmes dpsoitniisos que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, eerrtna en viguuer au pireemr juor du mios qui sivrua la potiicalubn de l'arrêté qui en poterra extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le txete du présent aevnnat est déposé à la dictreoin générale du tiaravl (DGT) conformément aux aleitrcs 2231-3 et snivutas du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Durée
Les ptaeris cnnnnoeivet que cet avenant, sviuant les mêmes dniotsipoiss que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, erterna en vuuiegr au pemreir juor du mios qui suirva la pltbiociaun de l'arrêté qui en proreta extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les peratis cnvineonent que cet avenant, saunivt les mêmes dtnoioisipss que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, erenrta en vueguir au prmeeir juor du mios qui suvria la poialiutcbn de l'arrêté qui en ptorera extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 5 - Extension
Les petrais cvnnoiennet que cet avenant, svuniat les mêmes dosptisoniis que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, etrenra en vugieur au prieemr juor du mios qui suvria la puobictalin de l'arrêté qui en prtroea extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les sgaeitirnas du présent aaevnnt s'engagent à en daednemr l'extension au mstniire chargé du travail.

Avenant n 33 du 16 février 2016 à l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SNPEL CTFC ; Le SEFPNP CGT ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

L'article 2.2 de l'accord reçoit la rédaction suinavte :

« Arilcte 2.2
Perspectives de développement de l'alternance et coninidtos de rercuos aux segats aisni que modalités d'accueil des anlraettns et des sriaatiegs
Article 2.2.1
Recours à l'alternance

a) Les pteiras au présent arcocd réaffirment luer acehmnatett aux fnmroatios en alternance, en ce qu'elles ctusienntot un vetucer potsiif d'adaptation des compétences des salariés jnuees à ceells dnot les etrinserpes ont boiesn et un meyon eafccfie puor luer intégration dnas l'entreprise. Il est rappelé que puor les établissements d'enseignement supérieur aevc rreecchhe une csicotiaafilsn spécifique a été prévue puor les dtoncraots salariés.
Eu égard aux ptepeercisvs des années à venir, les ptraeis iteincnt les ersiernteps à faoivesrr le rreocus aux crotants d'apprentissage et de professionnalisation.
Pour cela, la bcarnhe s'engage à cuqmonimeur auprès des eriteesrnps (qui frneot le riales auprès des jeunes) une fios par an sur les dsfpstiiois de faoomtrin eisatnxts en aapeisgprtsne et en crntoat de professionnalisation. Ces cmcnimituoanos s'effectueront nmnameott au teavrrs de l'observatoire des métiers de la bharnce (OMEEP).
Par ailleurs, eells rlppanelet que le suvii de l'alternant dnas l'entreprise pednant la durée d'exécution de son coantrt srea effectué par :
? un maître d'apprentissage puor les tairtueils d'un ctorant d'apprentissage conformément aux dnoistispios légales ;
? un tutuer puor les ttarilueis d'un cartnot de pfsonsnirisletaiooan répondant aux cniiotonds des ateircls D. 6325-6 et snviauts du cdoe du travail.
b) Agniptrsapsee
Afin que la bhrcane pusise dsspeior des meoyns nécessaires puor pdrerne en cghare des acoints coteeillcvs (communication, ifarnmootin sur les métiers ?) dnas l'intérêt de l'ensemble de la prsfooiesn et fcneanir des établissements d'enseignement, les pairets sieaintagrs ievitnnt ttoeus les erersnpteis rnleevat du cahmp d'application de la cnvetnooin covelitcle naointale de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) à vrseer tuot ou paitre de luer txae d'apprentissage à l'organisme habilité au nveaiu naaiotnl comme cecoleultr de la txae d'apprentissage de ntore bhrcnae et à lsesiar une partie des fdons de la txae d'apprentissage aeftlacfbe aux établissements (quota et hros quota) au trite des fdnos libres.
La CPNEFP, en lein aevc l'observatoire de bhcanre (OMEEP), sur la bsae d'études réalisées ou à réaliser, définira les aocnits petenintres qui pmrnertetot de feavoisrr le développement de l'alternance dnas nrote bcnarhe et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent acrocd en tmeres d'accueil de jeunes.

Article 2.2.2
Recours aux sgtaes en erptisenre (valorisation et aciecul des stagiaires)

Le stgae diot flceitiar le pagssae du mdone sliacroe ou uevriitrinase à culei de l'entreprise et petetmrre de compléter une foaroitmn théorique par une expérience piuaqrte en entreprise.
Les parties sgrnieatais sonhtuaiet itnicer les einepsetrrs à cetuobnrir à l'amélioration de l'accueil des siraeaigts et à friaosver luer intégration dnas l'entreprise.
Comme la psisrofoen le sait, les sgaets en eirprstnee snot intégrés à un curuss pédagogique soailrce ou universitaire. Ils snot seteritcnmt encadrés par le cdoe de l'éducation et deniovt aovir une finalité pédagogique déterminée dnas le cdrae d'une cnvtnoioen cnulcoe etrne une entreprise, un jnuee et l'établissement d'enseignement dnas lqeeul il pousirut ses études. Ils ne peeunvt en efeft avior puor ojebt d'exécuter une tâche régulière capdseoornrnt à un poste de tviaarl pnrnaemet dnas l'entreprise.
Les etperisrens dinoevt également être sensibilisées au pjreot pédagogique du sairiatge et deovnrt aesusrr un suivi régulier des traauvx du stagiaire, mias assui eells dernovt piovuor cnloeisler le strgaiaie sur son prjoet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attistoaetn de fin de satge décrivant les misoniss exercées pruora être remsie à cquhae personne.
Aussi, en aliicotpapn du présent accord, l'entreprise :
? vleeirla au bon aciuecl du stagiaire, nmentmaot par le biias d'une psrie de contcat aevc les équipes et svreices aevc leselqus il srea amené à tlerivalar ;
? vlleiera à la cohérence du prcaours d'accueil aevc les otijecbfs du stage. A cet effet, un échange préalable aevc le (s) roelsbspane (s) éducatif (s) dvrea pmtrtreee de préparer l'arrivée et l'accueil des sataeriigs ;
? rtpceesera les ooatnliibgs en matière de satge ;
? arclielecua l'étudiant et lui dornnea les moyens de réussir sa mission ;
? désignera un robesapnlse de sgtae dnot la tâche srea :
? de geduir et de csieeonllr l'étudiant ;
? de l'informer sur les règles, les codes et la crtuule de l'entreprise ;
? de forievasr son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux ioonnmtafris nécessaires ;
? de l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;
? d'assurer un suivi régulier de ses tuavarx ;
? d'évaluer la qualité du taiavrl effectué ;
? de le clesnioler sur son poejrt poeeninssfrol ;
? rédigera une asetiotattn de satge décrivant les missions effectuées, qui puorra acmpogcenar les furtus culuurricm vtaie de l'étudiant. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

L'article 3.3 de l'accord sur les mesures spécifiques aux salariés âgés est complété cmmoe siut :
« Dnas le cadre de la gtesion et de l'aménagement des fnis de carrière, les prtaies snatigiears eneagrnucot la conclusion, ertne l'employeur d'un soeinr et un atrue eplmuoyer qui saiotuhe dsiiveierfr son activité ou lros de son installation, d'une coinotvnen de msie à disposition, pneandt une cnaitere durée et/ou puor catriens jours, pendant un tpmes défini.
Le pgsasae d'un temps plein à un temps pritael puet être une faculté puor alléger la cgahre de taivral des siroens et cneecommr à préparer la période de retraite.
Tout salarié raslismpnet les citnonodis lui ptrtnmaeet de faire ldiiquer sa rttireae pruora bénéficier, s'il en fiat la demande, de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches adtvermiiatniss à eredrprnetne auprès du secivre pibluc compétent. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Il est créé un atcilre 4.4 qui reçoit la rédaction sinauvte :

« Atlrice 4.4
Suivi de la msie en ?uvre des eegtnngmeas
Les paerits sgneiraaits cvnneneonit du ceenidralr siavunt :

Article	Engagement	Date
1.3	Embauches de jeenus + 12 % du paegtcuonre de 2013	31/12/2018
	Embauches de siroens + 6 % du puetraogcne de 2013	31/12/2018
2.1.1 2.1.2	Création d'un praucors d'intégration dnas les errinpsetes	31/12/2019
2.1.3	Promotion de formations, dnot le CCP	31/12/2016

2.2	Perspectives de développement de l'alternance et ctoninoids de reurocs aux segtas asini que modalités d'accueil des aratenltns et des siteaiagrs	31/12/2018
3.1.2	Désignation d'un salarié référent	31/12/2017
3.2.1	Entretien de siuvi du junee et du référent	31/12/2017
3.2.2	Mesures d'accompagnement du référent	31/12/2017
3.3	Salariés âgés : foatimron mutualisée à la GEPC puor les salariés et erntspeires	31/12/2019
Titre IV	Suivi par l'OMEEP	A paritr de 2017

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Avenant n 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	SNPEFP CGT SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Préambule

La loi de fmeicnnaent de la sécurité saocile puor 2016 du 21 décembre 2015 a irtudonit un dostpiiisf de vsreemnet santé puor les ctotarns cruots et à tpmes peatirl dnot le décret d'application du 30 décembre 2015 est entré en vgueuir le 1er jnaeivr 2016.
Aux temres de l'article D. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés concernés par le dtspiiosif du vernmeset santé snot cuex dnot la durée du cnatort de tvaaril ou du cotnart de mioissn est inférieure ou égale à trois mios ou cuex dnot la durée evftecfie du tiraavl prévue par ce cnotart est inférieure ou égale à 15 hereus par semaine. Cependant, le nvoeul arcltie L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité slcoiae ouvre la possibilité d'adapter les modalités du veesemnrt santé par aocrcd de branche.
Or, au rrgead de la diversité et de la spécificité de siiatontus du prenosenl egainnnset dnas la bcranhe de l'enseignement privé hros contrat, la ftxaiion d'une durée de taairvl hbdroiadaeme puor ctete catégorie de pesroennl est inadaptée.
C'est ansii que l'accord du 23 jiun 2014 railtef à l'organisation de la durée du trvaial à tpmes ptariel au sien de la branche, étendu par un arrêté du 13 nvmbroee 2014, a rneetu des références mensuelles, srlemtseilees ou aneunells puor déterminer les durées mnlmiiaes de traavil des salariés à tmeps partiel.
Les peinarrteas suicaox ont dnoc décidé, puor le bénéfice du veemrnest santé du pnerosenl enseignant, de feixr une durée mulelsnee mnyonee muxmiam de 65 heuers travaillées justifiée au rgraed :
? de la diversité des modalités d'intervention des enseignants, sloen ntmaemnot la nrutae ou le naeivu des enntnemiesegs dispensés ;
? de la diversité de l'organisation et des méthodes pédagogiques des écoles, ggae de luer succès auprès des familles, des élèves et des étudiants comme de lures ftruus employeurs, et dnoc mteuor de développement de l'emploi dnas la brncahe ;
? et de la liberté dnot les egtannsenis et les enseignants-chercheurs dspesinot dnas l'organisation et la ponifiictalan des activités iinteuds (préparation des cours, ctrrcoeion des copies, etc.) et des activités cxenoens et/ ou de rheercche (toutes activités fanaist prtaie intégrante de luer tpems de taavirl teells que définies à l'article 4.4.1 de la CCN), et qui représentent de l'ordre de 30 % à 75 % du tpems de triaavl eficfetf de l'enseignant.
Le présent anvanet apdate dnoc en ce snes le régime pofnreiosensl de santé de l'enseignement privé hros ctaront instauré par l'accord du 22 sembretpe 2015 entré en vuuiegr au 1er jnvaeir 2016.
Au tmere du délai d'opposition de 15 juors suinvat sa notification, le présent arccod est déposé, conformément aux doipotisniss légales, auprès de la doitercin générale du taraivl et du secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes.

Article 5 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Les starignaeis du présent anevnat s'engagent à en daedmenr l'extension auprès du misirnte chargé du travail.

Article 6 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Le présent accord, cnlcou puor une durée indéterminée, srea alcibpplae à cptoemr de la dtae de l'arrêté d'extension.

Il pemret ainsi, en parennt en ctpome les sattiiouns spécifiques des enrrpeiests cnmtapot de neoumbrx entniegasns multi-employeurs, de feitcailr lures démarches et d'assurer la continuité du bénéfice d'une complémentaire santé au pnesrneol eeannsgint à tpems perital en naiesulantrt les eftefs des vornatiais de luer temps de travail.
Ceci exposé, les patires cenoeinvnnt des diisonitsops sveuantis :

Article 1er - Modification de l'article 3 de l'accord du 22 septembre 2015
En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

L'article 3 est désormais dénommé « Bénéficiaires à ttire oibrlogtaie du régime pooesrensfinl de santé, dpsesneis d'affiliation, cas pciearrtilus et vereesmnt santé ».

Article 2 - Ajout d'un article 3.5 dénommé « Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé » à l'accord du 22 septembre 2015
En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Un arlctie 3.5 est ajouté au sien de la pitrae 1 « Le régime pifeosnosnrel de santé » :

« Airctle 3.5
Mise en ?uvre de la faculté à dnmeader le bénéfice du vemenerst santé

Dans le rceespt de l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés dnot la durée du ctaront de tvraail ou du cntarot de mosiisn est inférieure ou égale à tiros mios ou cuex dnot la durée efceifvte du tviaarl prévue par ce ctaornt est inférieure ou égale à 15 hereus par sieamne ont la faculté, en leiu et plcae du bénéfice du régime proesisfoennl de santé, de dmneaedr le bénéfice d'un veenmesrt par luer euoypelmr d'une smmoe déterminée par l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de jftiiuesr d'une cvrruteoue iiludidnvele cfroomne à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dduit code.
Cependant, au reagrd de l'accord du 23 jiun 2014 rtalief à l'organisation (...) de la durée du tvarail à tmpes ptraeil au sien de la branche, et de l'article 4.4.1 de la civnooetnn ctiellcvoe définissant le tpmes de tiaravl des enseignants, la faculté à daeemdnr le bénéfice du venresemt santé srea accordée, puor le prneonsel esaeingnnt à temps partiel, si la durée de tvarail de luer cntroat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois. Ctete durée msenlleue est appréciée sur la durée tlatoe du ctranot puor les ctnotras de mions de 12 mios ou la durée aelnlnue du coantrt puor les ctaontrs de 12 mios et plus. »

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Au temre du délai d'opposition de 15 juros siavnut sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux diitsopsnois légales, auprès de la dreticoin générale du triaval et du secrétariat-greffe du cnesiol de prud'hommes.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Les sanireiatgs du présent anvanet s'engagent à en dmeedanr l'extension auprès du mnristie chargé du travail.

Accord du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant ou hors contrat et de l'enseignement privé à distance

Signataires	
Patrons signataires	CHANED FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er - Objet de l'accord de fusion des branches
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

La cntveinoon annexée est intégrée en axnene à la cevitnonon EPI (ou HC), snas modification, à l'exception des atdiopatnas apportées par les aelcrits suivants.

Par l'effet de ctete intégration, les salariés rlaenvet des cpmhas d'application de la cetnionovn EPI (ou HC) et de la cioneotvnn annexée snot réunis dnas une sleue et même branche.

Article 2 - Conditions de la fusion des branches
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Article 2.1 - Champ d'application de la convention fusionnée
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Dès le juor de la foisun des brecanhs professionnelles, la ctnonevoin annexée s'appliquera à tuos les salariés des eepertisrns rnavleet de son cmhap d'application tel que défini en son ailrtce 1er.

Les dinosoitpiss de la ceionvontn annexée ne pnruroot en acuun cas être appliquées aux salariés d'entreprises revnaelt du cmahp d'application de la conitoenvn EPI (ou HC) tel que défini antérieurement à la fisuon de branche.

Durant la première période :
? ceiatners dsiisptonios de la CCN EPI (ou HC) puoonrrt par aanvnet ou aorccd être abipaeplcls aux salariés qui relèvent du cmahp d'application de la bnhcare de l'enseignement privé à dntsacie tel que défini antérieurement à la satrugnie du présent acrocd ;
? les évolutions négociées de la ctonnvieon EPI (ou HC) par anavent ou acorcd sronet aebcpaplils à l'ensemble des salariés rnaleevt du champ d'application de la cintnvoeon annexée à la coetninovn EPI (ou HC), suaf stuipatnlios ciareronts prévues dnas

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Le présent aaenvnt cnlcou puor une durée indéterminée. Ses disintiposos entrnet en vgeiuur dès luer signature.

lstdies aaetvnns ou accords.

A l'issue de cette première période la cinotovenn EPI (ou HC) s'appliquera à l'ensemble des salariés rlavneet du nuvoaeu champ d'application de la coitnenvon EPI (ou HC), à sovair les chmaps d'application des duex cevintonnos cvteceillos fusionnées : eneneiemsgnt privé indépendant (ou hros contrat) et esennmeniegt privé à distance.

Article 2.2 - Harmonisation de la convention fusionnée
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les petiras à l'accord de fouisn de bcnraehs civnnnoenet dès à présent que la coienntvon annexée srea intégrée à la coetonvinn EPI (ou HC).

Dans ces conditions, les paeitrs cnonveinnet expressément de renégocier les spatliitonus de la conetnoivn fusionnée nécessaires à l'obtention d'un ttexe harmonisé dnas un délai de duex ans à cetompr de la stiguanre du présent accord.

Les pterais à l'accord de fuosin de brheacns cneninonvet qu'il puorra être décidé, tuot au lnog de la première période, par annevat sumois à l'extension, que ttoue ptiare de la conoeivntn EPI (ou HC) prroua être appliquée aux salariés reaenvlt du chmap de la ceontovnin annexée.

Article 2.3 - Cas particulier des métiers propres à l'enseignement privé à distance
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les pateris à l'accord de fiuosn de brnhaces cnieneonvnt d'ores et déjà que la négociation iluqirmepa une fiuson des ccataoslifniiss peflsnelisoreons de la coionntven EPI (ou HC) et de la cvnotienon annexée, puor l'ensemble des métiers.

Nonobstant luer intégration dnas la clcisaiisatfon posnleoeisnlrfe cntevinoon EPI (ou HC), il est d'ores et déjà précisé que sulees les stlatupniios rtaeviles aux métiers counmms aux duex coonevtnnis ceoelctlivs fornet l'objet d'une adaptation.

Durant la première période de duex ans, les métiers spécifiques à l'enseignement privé à dcnitase crnueooinntt de se vior ailpqeupr la cnotvineon annexée, tllee que définie au juor de la sntagriue du présent accord, suos réserve des maodfoiitncis impératives rvneaelt de négociations aleelunns renedus oblarieogtis par la loi ou la réglementation en vuiegur ou d'avenant les cnenaonrct suomis à extension.

Article 2.4 - Calendrier indicatif de négociation
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les pairets à l'accord de fsiuon de brnhecas cnninenoevt que l'harmonisation de la ctnvnoieon fusionnée srea réalisée sloen le ciealerndr inctidaif de négociation siavunt :

Thématiques abordées		Date butoir de négociation	Nombre de réunions paritaires
Classifications professionnelles		31 décembre 2016	4
Temps de travail	Temps complet, annualisation, modulation, « tpmes piratel eesnnnaigt », tpems partiel, cuceoetrrr de copie, inrtnmetetice CDII, CDD d'usage, taarivl hros de l'entreprise, modaifiitocn du cnoartt de taavril puor motif économique, tariavl de nuit, forifat jours	31 mras 2017	4
Contrat de taraivl et indemnités	Ancienneté, avancement, remplacement, période d'essai, préavis licenciement, préavis démission, retraite, licenciement	30 jiun 2017	4
Congés, aensebcs et maladies	«Suspension du canortt de travail», congés payés, ancienneté, juros fériés, congés familiaux, « congés ennfat maadle », « heures de délégation »	31 décembre 2017	4

Article 3 - Qualité de signataire de la convention annexée
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

A la dtae de sunagrite du présent accord, les ptiears ctteaosnnt que, par arcocd entre la FENP et la CHANED, la FENP dveenit désormais l'unique négociateur paarotnl rnrenaept l'ensemble des diorts et oagoibtnils découlant de la qualité de saagiitrne de la coenitvnon annexée.

Article 4 - Modification du corps de la convention EPI (ou HC)
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

En vue d'intégrer dnas le cahmp d'application de la civentonon fusionnée les eeirernpsts renavelt alteneuecmlt du cmhap d'application de la cvieotonnn annexée, la coissmimon prirtiaae de la cinontevon cveltlicoe EPI (ou HC) serniga un avannet ptnoart mofciiadoitn de son alitcre 1.1 en renarnept les snilipuatots suivantes.

Article 4.1 - Modifications du champ de la convention EPI (ou HC)
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le cmahp d'application de la banchre plensorsfineole de l'enseignement privé indépendant (ou hros contrat) dnas un nuevol arlcite 1.1.1, srea modifié :
? par intégration d'un nvaoeuu cmhap : « ? les établissements d'enseignement privé à diatnsce rlneveat de la loi n° 71-556 du 12 jluleit 1971 » ;
? par speouirpssn de l'exclusion : « ? les établissements d'enseignement privé à dicsatne rleveant de la loi du 12 jielult 1971 ».

Article 4.2 - Création d'une annexe à la convention EPI (ou HC)
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Un nvueol airclte 1.1.2 lié au camhp de la cvnieonton EPI (ou HC) ptanemrett d'intégrer des anexens rrepenrda les spiltiotauns suvanetis :

« Les établissements privés d'enseignement à distance, oevruts suos le régime de loi n° 71-556 du 12 jilelut 1971, se veinot aeippqulr esxmieeulvcnt les stulpointais de l'annexe « Dtosipiosnis ttiniareosrs puor les établissements privés d'enseignement à ditsnace », y corpims ses accords, antaenvs et annexes, panendt une durée maamilxe de duex ans à cmpeotr de la dtae de srgnaiute de l'avenant maifodint le champ de la CCN EPI (ou HC), suaf aocrcd ou annveats les creonnncat et sioums à extension. »

Article 5 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le présent arccod est ccnolu puor une durée indéterminée et ertne en vugueir dès sa signature.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Au treme du délai d'opposition de 15 jorus sanivut sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dnsipitooiss légales, auprès de la decotirin générale du taiavrl et du secrétariat-greffe du ciensol de prud'hommes.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les sainrtigaes du présent arccod s'engagent à en deedamnr l'extension auprès du mitisnre chargé du travail.

Article - Préambule

Avenant n 36 du 7 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le présent aorccd (ci-après « l'accord de fiuosn de bcrnhaes ») a puor uqinue ocbietjf de définir les rtaropps etnre les elmeurypos et les salariés à la sutie de la foiusn des bnearhcs de l'enseignement privé indépendant (ou hros contrat) ? ICDC 2691 ? d'une part, et de l'enseignement privé à dtainsce ? ICDC 2101? d'autre part. Le rnmoaehpcerpt de ces duex bchaenrs peillrfoneessons est rdneu plossbie par l'annexion de la cvnnoeotin cletcvloie de l'enseignement privé à dntcsaie du 21 jiun 1999, de ses accords, atnvenas et anxeens allpbepacis ? ICDC 2101 ? (ci-après « la cnoeoivtnn annexée ») à la covonneitn de l'enseignement privé indépendant (ou hros contrat) du 27 nrobmvee 2007, en ce ilncus ses accords, aevnnats et axnenes aplibpacles (ci-après « la cnentovion EPI (ou HC) »).

Les osiirotnangas paetolarns irnenfmot les onaiigrtsaons saareaills de la fusion-absorption des ontoagiisarns plntaeraos seniagrtias du présent aorccd collectif.

Le ttxee issu de l'annexion de la cvonteionn annexée à la cvooeinntn EPI (ou HC) ceuonittsra la cnotevoinn clvicotlee de la banchre egemenisnnet privé indépendant (ou hros contrat) (ci-après « la ciotovnenn fusionnée »).

Conscientes des conséquences inhérentes à une tllee fusion, désireuses d'en piealfnir ses eftefs et eu égard à l'intérêt général attaché à la rtoautscrtuerin des bhacnres professionnelles, les paiters à l'accord de fisoun de barhcnes cneinneovnt de lmiiter l'application de ccnhuae des cooninvntes ccileveltos d'origine aux salariés ravlneet de son cmahp d'application padennt une durée déterminée.

Ainsi, les priates à l'accord de fiousn de bhanrecs ont expressément cvnoenu de procéder à la foisun en duex tmpes :

? une première période danurt luallqee la cinovnteon annexée est sinpmelmet annexée à la cninoevton EPI (ou HC). Darnut ctete période, la ctonovnein annexée n'aura vtocioan à s'appliquer qu'aux salariés revenlat du chmap d'application défini à l'article 1 de ltdiae cnotvonien annexée.

Pour luer part, les salariés rnvaleet du camhp d'application de la cvnoneiotn EPI (ou HC) cootnnuniert d'être régis par les sluees stiolpatuins de ltdiae ciotnonven EPI (ou HC), à l'exclusion des soaltutiipns de la cteinonvon annexée.

Durant cttee période, les évolutions négociées de la coentvnion EPI (ou HC) par anavent ou aoccrd sronet ailpepabcls à l'ensemble des salariés reavelnt du cahmp d'application de la ceniontvon annexée à la cvooenntin EPI (ou HC), suaf spiaouinttls crronteias prévues dnas ldisets aaevtnns ou accords.

Ces antvenas ou acdrocs pruonrot entraîner la moacftdiiion ou la sserppsiuon de snitaopltuis de la cetnnovoin annexée.

Cette première période est fixée à duex années, au cours de lqulleae les ptiears s'engagent à renégocier l'ensemble des saiioulnptts de la cvtenonoin annexée en vue de luer intégration dnas le cpros priapicnl de la ctvnoionen EPI (ou HC).

Dans ce cetontxe et en vue de fvsaoreir le bon déroulement des négociations postérieurement à la fsoiun de branches, les ptaeirs à l'accord de fsiuon de bherancs ont décidé de fxeir un cldeeainrr iandtciif de négociation, iiqunnadt les thèmes à aborder, les dteas briuots de négociation, ansii que le nobrme eiamtistf de réunions prtiaaeirs à oirgnaser (ci-après « le Cldenerair icntidiaf de négociation »).

? une soncdee période darnut luqlelae la ceinovontn EPI (ou HC) dreva s'appliquer à l'ensemble des salariés realnvet du naoeuvu champ d'application de la coventnion EPI (ou HC), à siavor les chmpas d'application des duex cvnnoieonts ctclieeolvs fusionnées : egenninsmeet privé indépendant (ou hros contrat) et eemgsnenneit privé à distance.

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les aveatnns n° 17 du 10 mai 2012, n° 28 du 24 mras 2015 et n° 32 du 12 jnveiar 2016 vneant à échéance, il a été cnvneou ce qui siut :

Article 1er - Désignation de l'OPCA
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9.10 de la cnoniovetn cilcolevte nanitaole reçoit la nlleovue rédaction stuanvie :

« Altcrie 9.10
OPCA de la bhncrae

L'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, sis 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Prias Cedex 01, est désigné en qualité d'OPCA de la branche, suel habilité à ce ttire à coelectlr les cnuntrtiooibs des esniretpers et des établissements de la bnchrae au titre de la foomriatn pelolsnrosnefie cinutone tuot au lnog de la vie, dnas le rpseect de la législation sliaoce en vigueur. »

Article 2 - Contribution conventionnelle de formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9.11 de la cnoeonvtin ceotlilvce noanlitae reçoit la rédaction svanutie :

« Atrclie 9.11
Contribution cetinneollonvne

En altaicoppin de dnosisitopis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les etesrrpeins de 11 salariés et puls de l'enseignement supérieur, de l'enseignement pteaoscdsoirne non supérieur, de l'enseignement ceuturll et des atrues enseignements, à l'exception des enrepesitrs citées à l'alinéa suivant, vnesret une ciuboritnton cntiloevnoelnne de fatrmooin à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,30 % de la msase slaalirae burte annuelle, à l'exception des eeitepsrrns dnot le siège est implanté dnas un DOM-CROM, qui, sleon les ditoopssniis légales, peenvut veserr luer cbruontition fritaoomn à un oganrmise interprofessionnel.
En alcatiioppn des ditnsoopsiis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, teuots les epsnirteers de la bncarhe de moins de 11 salariés asnii que les epestnrires de 11 salariés et puls de l'enseignement préprimaire, primaire, soiecrdnae général et de l'enseignement à dnatcise vrnseet une cotintuboirn clnvonotelniene de fotramion à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse salalarie burte annuelle, à l'exception des eritnpreses dnot le siège est implanté dnas un DOM-CROM, qui, seoln les dotsniisoips légales, pnueevt vrseer luer cootntirubin fiaomortn à un oagnrsime interprofessionnel.
En cas de pluriactivité scptusielbe de jtiefsuir l'application de l'un ou l'autre des taux, les eteneirrsps visées relèveront du suel tuax cdnonoprerast à luer activité principale, déterminée d'après le crffihe d'affaires réalisé dnas cahcun des entsnnemieegs concernés. »

Article 3 - Compte personnel de formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Il est créé un atrilce :

« 9.12. Cpmote pneeonrsl de formation
9.12.1. Définition

Un cmpote prenosenl de ftmioroan est ouevrt aux salariés ; il est alimenté conformément aux aeclrtis L. 6323-1 et svnitaus du cdoe du travail.
L'acquisition s'effectue pro rtaa temoiprs puor les salariés à temps partiel.
Le cpmote ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfues de mlebiisor son cpmtoe ne cnutstioe pas une fatue du salarié.
Les hereus de fomatniros éligibles au cmtope pesnrenol de frmiaootn duermeent asuqeics en cas de cmennhegat de siottuian plfssenioenlore ou de petre d'emploi de luer titulaire. Le ctopme psneneorl de fmaiotorn est fermé lqruose son tiilraute est amids à fraie vlaoir l'ensemble de ses dotirs à retraite.

9.12.2. Dptooinisiss taiitnsrroes

Le crédit d'heures de froaoitmn aciqus au tirte du droit inuiedivdl à la foaormtin (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est uilliabste dnas le crade du cptmoe prenosnel de ftomiaorn jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne fruige pas dnas le cuotmepr du cotmpe pnosenrel de froatmion (CPF) du salarié mias diot être justifié auprès de l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui fiacnne le ctopme pnensroel de farmotion au meonmt de son utilisation. Il atpripneat à chuaqe salarié d'inscrire ses hereus de DIF dnas son cumeptor indiivudel du CPF. Ces hurees pevnuet se cmlueur aevc les hereus aecusqis au ttire du cpomte pnseornel de ftmaorion dnas la ltimie de 150 heures.

9.12.3. Anticos de fotairmon éligibles

La cmiissoomn priatirae niolantae de l'emploi et de la fiormtoan prlfeeslosnoine (CPNEFP) peut, à tuot moment, compléter la lsite des ftomraoins qui seornt éligibles à ce ditssioipf de fannenmiect et la cqnuemiomur à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, puor la msie en linge de liadte ltise sur le stie nnataiol géré par la cissae des dépôts et consignations.
Relèvent également des fotairmons éligibles les faritonmos fgnauirt sur l'une des letiss définies à l'article L. 6323-16 du cdoe du travail. »

Article 4 - Caractère impératif de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les saaigniters décident de conférer une vuaelr impérative à cet annveat qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant (ou hros contrat) reveanlt du camhp de la branche, dnot les établissements rlaenevt de l'annexe « Dissiiptoons teintaroirss puor les établissements privés d'enseignement à dcitanse ».
En conséquence, les adocrcs d'entreprise reelnvat du champ du présent avnanet qui sernot signés postérieurement à celui-ci ne pronurot pas coeptromr de dspiostinois y dérogeant en tuot ou partie, en aipcatiopln de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiaarvl (accords d'entreprise).

Article 5 - Modifications de l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance »
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En aciplpaotin de l'accord de fusoin et de l'avenant 34 du 19 ootrcbe 2016, les dnpsstooiiis du présent avnaent entraînent la sipupssreon dnas l'annexe « dopiitonssis tanortsireis puor les établissements d'enseignement privés à dtsciane » :
? l'article 10.8 de la ceoivonntn clltcevoie de l'enseignement privé à dactinse ;
? l'accord du 10 otrobce 2012 portant sur la désignation de l'OPCA-PL.

Article 6 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Au trmee du délai d'opposition de 15 jruos svuiant sa notification, le présent arcocd est déposé, conformément aux dnptiioisoss légales, auprès de la dricetoin générale du taviral et du secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes.

Article 7 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les staigniaers du présent avanent s'engagent à en demdaenr l'extension auprès du mtinirse chargé du travail.

Article 8 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Avenant n 1 du 11 janvier 2017 à l'annexe Enseignement à distance relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

La vuaelr du pniot qui sret de bsae à la cfclssiotaaiin psase de 6,1623 ? à 6,2239 ?, siot une aeaotgiumntn de 1,00 % par rpparot à jieavnr 2016.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les bases de rémunération des ctoeecrurrs de dvreois à dliomcie évoluent également seoln les modalités seiunavts :
? deiovr slipme ou très siplme (QCM court ou moyen, exicecre ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc., dnot la durée de ciorcrteon sraiet en mnneoye de l'ordre de 5 minutes) : de 0,87 ? à 1,24 ? brut, sloen le nevaiu de la classe, la complexité, etc.?;
? dvioer à durée et complexité myneones (QCM long, divoer rédigé, eeircxce nécessitant des annotations, etc., dnot la durée de coictroern sriaet en mnoenye de l'ordre de 10 minutes) : de 1,71 ? à 2,48 ? brut, sleon le naveiu de la classe, la complexité, etc.?;
? divoer puls cpxemole et/ou puls lnog à crgeroir (dissertation, deivor egneiaxt de nsruebomes annotations, etc., dnot la durée

Avenant n 1 du 5 avril 2017 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Il est ajouté un alinéa après le 1er alinéa à l'article 1er de l'accord qui porte le ttxee snaviut :
« L'intégration de neuvolels eertnrpeiss dnas la cievnonotn clcleiotve de l'enseignement privé indépendant ? ICDC 2691 ? par chnamgneet de sauttt (les EESC) ou par intégration dnas le nuvaeou chmap de la cotenvoinn cvtocielle (les CFA ou UFA) puet aemner cetnrias écarts dnas la définition des craeds et dnas l'application des citooiansts AGIRC. »
Les alinéas snuvatis retesnt en l'état.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant, est cocnlu puor une durée de 2 ans cnarout à cpometr du 1er janvier 2017 et ce jusqu'au 31 décembre 2018.
Au monis 6 mios anvat la dtae d'expiration, les piretas searatnigis eoiaenmrxnt les cdoiontnis d'un pilssboe rleonveulnemet de cttee désignation ou de la nécessité de la désignation d'un ature OPCA. Ils se réuniront à cet efeft à la ddamnee de l'une qenqculuoe des peatris signataires, adressée aux areuts pateirs siearnaigts par lrttee recommandée aevc dadenme d'avis de réception.

de crcoiteron siaret en myoenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,58 ? à 3,72 ? brut, selon le nevaiu de la classe, la complexité, etc.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les petairs sntaiegaris rnlepaelpt qu'en acpopatiiln de l'avenant n° 30 du 24 nevrbmoe 2015 à la coeiontvnn collective, raletif à l'égalité plsiloorensefne ertne les fememes et les hommes, et intégrant les diossiniotps des atilrecs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation aelnlune sur les sliaeras au sien des esetirrenps diot :
? pnrdere en cpotme l'objectif d'égalité pnlielrenoossfe ertne les fmmees et les hommes?;
? vesir à définir et à pormmagerr les meusers prntetmaet de smiepprur les écarts de rémunération entre les feemms et les hommes.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord, cnclou puor une durée indéterminée, srea aalppilbce à comeptr du 1er jvinear 2017.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Au tmere du délai d'opposition de 15 juors sianvut sa notification, le présent aocrcd est déposé, conformément aux dssipntoiios légales, auprès de la dicteorin générale du taravil et du secrétariat-greffe du ceinsol de prud'hommes.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les strniiegaas du présent avnneat s'engagent à en dnmedaer l'extension auprès du msintire chargé du travail.

Le sceond alinéa de l'article 2 est modifié cmome siut :
« À ctempor du 1er jeivnar 2018, il est ceonvnu que :
D'une prat que chuaqe salarié, aeincn assimilé cadre, ne puet retesr puls de :
? 3 ans dnas la catégorie C0 naveiu 1 ? ;
? 5 ans dnas la catégorie C0 niaevu 2.
D'autre prat que cahuqe salarié cadre ne puet reestr puls de :
? 5 ans dnas la catégorie C0 naievu 2. »

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le preeimr alinéa de l'article 3 est modifié comme siut :
« Les mimina de ces duex catégories teireporams snot de :
? C0 neivau 1 : 23 ? 920 ? ? ;
? C0 niveau 2 : 27 ? 040 ?. »

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anvenat est cloncu puor une durée itidqeune à celle de l'accord, siot jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Au tmree du délai d'opposition de 15 juros snuivat sa notification, le présent acocrd est déposé, conformément aux dosnisiotips

légales, auprès de la deicoritn générale du traaivl et du secrétariat-greffe du cisonel de prud'hommes.

Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Suite à l'appel à cronrcncuee mené début 2017 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 jvainer 2015, le présent acorcd fiat évoluer l'actuel régime pefsoinsronel de rrsnueboeemmt des fiars de santé (dénommé régime pinosernseofl de santé), créé par aoccrd de bachnre du 22 srtebempe 2015 au sien des eeiepnrrtss enrtant dnas le cmahp d'application toaerritril et pefrosoisennl de la cootvennin cctlelovie de l'enseignement privé indépendant (code ICDC 2691).

Il définit les garanties, les ctaoisniots et luer répartition, la solidarité pfneeolssonilre msie en ?uvre aisni que les oisaemgnrs recommandés puor l'assurance et la gotiesn diudt régime dnas le cdare de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les eepntrresis au snes du présent accrod s'entendent des esrnptereis dnot l'activité pcrpinilae*au 1er jvianer 2018*(2) relève du champ d'application psonisrefeonl et trrreoitial de la ceonitnovn cllctieove tel qu'il est défini à l'article 1.1.1 de la coinvteonn ccviltoele naoaitnle du 27 nebovmre 2007. Les eterniresps rlveenat de l'enseignement à dtncasie snot intégrées au présent accord.

(1) Acrlite étendu suos réserve de l'application des aerictls L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des dnepisess d'ordre public d'affiliation au régime coilltecf de fiars de santé.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Les mtos « au 1er jnavier 2018 » snot eucxls de l'extension en tnat qu'ils cieernenovnntt aux dtnosisopiis de l'article L. 2261-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Hiérarchie des normes et accords d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux aetlircs L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, l'accord de complémentaire santé d'une bcnhare peesniofolsnrle est un thème de négociation aequul il ne puet pas être dérogé. En conséquence, aucun arcocd d'entreprise ne proruait veinr dumieinr les dtoirs et oglobiatins nés du régime pnfisresonoel de santé visé par le présent accord.

Article 14 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accord, à durée déterminée, ernte en vuiguer le 1er jeainvr 2018 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2024.

Article 15 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acrocd sera, conformément aux dspotiisonis du cdoe du travail, notifié aux otnnsriagaios silanedcys représentatives et au tmree d'un délai de 15 juros à comtper de cette nacfooittiin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mlleeiurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pieaaretnrs soiucax se snot rencontrés et eentunds puor firae évoluer le régime précédent de rsebeunmtromes des fiars de santé au sien de la branche. Les dnssioiotpis du présent aroccd se stebntiuust aux diotsinopiss de l'accord de bhncrae du 22 spebmrete 2015 rlaeitf à l'instauration d'un régime peoiosfsernnl de santé cclonu puor la période du 1er janevir 2016 au 31 décembre 2017 et intègrent l'avenant n° 1 diudt acrocd en dtae du 29 jiun 2016.

Grâce à la muaoaiustlitn des requsis organisée au naiveu de la bnarche dnas le crdae de la rnmoatecaiomdn prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paairetnres suciaox crvenesnot un régime de qualité au mllieuer coût puor les eieprrtness et salariés de la bcrhnae qui gaiarntt :
? l'accès aux gnreaitas cevoteilcls puor tuos les salariés, snas ctiiondon d'ancienneté et snas considération nnammetot de l'âge, de l'état de santé ou de la stioituan de fiamlle ? ;
? un nvaeiu de coertruuve adéquat rsnoepat sur les gaaientrs les puls pniteerents cmopte tneu des bnoises scouiax et cnntitaores économiques de la bachnre ? ;
? le bénéfice, puor chuqae esreipnrte et salarié de la branche, de gaaitenrs mmienilas identiques, de tuax de cotsoianits négociés et mntiuaens peanndt 3 ans, asnii que d'engagements sur la qualité de sivcere ? ;
? un pilgatoe piratraie du régime prnteaetmt d'en contrôler l'application, d'en ausresr le mlileuer rrppoat coût/ priostatnes asnii que la pérennité.

Le régime pirsnoseofnel « fiars de santé » développe également un degré élevé de solidarité destiné à pomirouovr une piiutqloe avctie de prévention, d'action silcaoe et de solidarité puor les pooatnulpis les puls feilagrs en y cnrscnoaat 3 % de ttoues les cotisations.

La msie en ?uvre d'une procédure de msie en crnornuccee imairltape et tnaetpsarnre aasusnrt l'égalité des cdaanidts dnas le rsceept de la législation a preims le cihox par les praieenrtas saouicx des duex oaenirgsms auurrsess les muiex disant, conformément au caehir des cgerhas publié le 30 mras 2017 sur marchés online. com, le 1er arvil 2017 au Jrnuoal oiecffil de l'union européenne et le 7 airvl 2017 dnas l'argus de l'assurance.

En outre, le présent arcocd pmeert aujourd'hui de peospror une ceouvturre « firas de santé » rstecnaept la réglementation des crtotnas responsables. Il ilnuct le fnecnmnaeit du minatien toieaprrme de la crevorutue du présent régime au bénéfice des ancneis salariés dnot la cesaisotn d'activité ovure diort à l'assurance chômage, suaf ftaue lourde, dénommé portabilité, et aadtpe les modalités du vsenmeret santé aux spécificités du sutecer d'activité.

Ce régime, clnocu puor une durée de 5 ans à cmpetor du 1er jeinavr 2018, poposre :
? 4 nvuaeix de giaatenrs puor le salarié et/ ou l'employeur ? ;
? le choix, puor l'employeur qui le souhaite, d'une csoitotian « flailme » à tuos les nuveaix ? ;
? le ciohx puor le salarié de couvrir, à ses frais, ses ayntas droit asini que d'adhérer, le cas échéant, à une opotin supérieure à cllee cshiioe par son employeur.

Les prraieteans siucaox rapneellpt que les icatnenss de représentation du pnreonsel dineovt être informées et consultées en aonmt puor les cihox que l'employeur puet être amené à farie (organisme assureur, naeivu de cetuvurore obligatoire, castioiton fmlliae ?).

Partie I Régime professionnel obligatoire de santé

Article 3 - Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation, versement santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 3.1 - Bénéficiaires à titre obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent régime et l'ensemble de ses geaniarts s'appliquent oonraeiltebmgit à l'ensemble des salariés de la totalité des eiersepnrts rveenlat du cmhap d'application du présent aroccd dès la dtae d'effet de ce dineerr ou dès luer dtae d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de taavirl puor mdiaale ou aniedcct indemnisés par la sécurité sociale, les salariés druant luer congé de maternité ou de paternité ansii que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, des dmanedes de dsseinpes d'affiliation peunvet être feitas par les salariés dnas des cas limitatifs. Elels snot définies à l'article 3.2 et miess en ?uvre sloen des modalités de l'article 3.3.

Article 3.2 - Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En acptpioialn de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, pvneeut demander, par écrit, à l'employeur une dpinesse d'affiliation à la gtaniare « faris de santé » :
? les salariés et ainpertps bénéficiaires d'un croantt de trivaal à durée déterminée ou d'un crnaott de moiissn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une crorteuvue iiulndeildve siuctorse par aelilrus ? ;
? les salariés et apiptrnes bénéficiaires d'un cnortat de taavirl à durée déterminée ou d'un cotnrat de mossiin d'une durée au monis égale à 12 mois, à ciodinotn de jiiftuesr par écrit qu'ils snot déjà coevutrs à tirte iivdnideul puor le même tpye de geritnaas ? ;
? les salariés à tpems patierl et aetnrpips dnot la ciaosotitn au régime seirat au mnios égale à 10 % de luer rémunération burte ? ;
? les salariés en coarntt crout ou à tmpes très ptareil bénéficiant du vemersnet santé dnas les cnotnidios de l'article 3.4 ci-après ? ;
? les salariés bénéficiaires de la CMU-C en aaptiopilcn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sloacie ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en aoclaitppin de l'article L. 863-1 du même code. La dpssinee pnerd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cette cuuvrroete ou ne perçoit puls cette adie ? ;
? les salariés déjà ctreovus par une aunsrasce iideiullnvde fairs de santé au meomnt de luer embauche. La desnsipe ne puet jueor que jusqu'à l'échéance anleulne du crntaot idinuvdiel même en cas de cuslae de rnevuelemeonlt tiacte ? ;
? à cooniidtn d'en jtefuisir cqauhe année, les salariés qui bénéficient par alleuirs puor les mêmes risques, y cormpis en tnat qu'ayants droit, d'une crvotuuree ctllivcoee rvenealt d'un diissipotf de prévoyance complémentaire crnmfooe à un de cuex fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 (Journal ofcifiel du 8 mai 2012), namneotmt puor les salariés à eeylupроms mpilulets cuvtoers par areuills et à ttrie obligatoire.

La liste des dpienesss ci-dessus rnerped clele de la législation en vigueur. Tuot cas de dnpsseie d'ordre piulbc qui vreidanit à être créé postérieurement à la stairnuge de cet aocrcd prruoa être accordé.

Article 3.3 - Modalités de mise en œuvre des dispenses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Pour l'application des cas de dinspsees de l'article 3.2, l'employeur dvrea se friae rttmreee un écrit signé par chacun des salariés dmnenadat une disnsepe d'affiliation.

Cet écrit précise ongmoeteriablit luer rfues d'adhésion et le mtiof excat de ce rfeus pmrai les cas listés à l'article 3.2 et srea accompagné de tuos les jfsaiuittifcs nécessaires. Il devra pervianr à l'employeur dnas les 15 jruos saunvit la dtae à llluaqee son aioliiatffn aauirt dû prnrede eefft en aptolcpiian de l'article 3.1 ci-dessus.
Ces salariés pnrruoot à tuot mnomet rniever sur luer décision et sleiolitcr auprès de luer employeur, par écrit, luer adhésion aux gateianrs du régime psfoeineornsl de santé.

Dans ce cas, luer adhésion prrdena effet le pmrieer juor du mios qui siut luer demande.

En tuot état de cause, ces salariés snreot tuens d'adhérer et de csoietr à la giaatnre « fiars de santé » lorsqu'ils croseenst de jsfiiuetr de luer 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)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans le rescpet de l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés dnot la durée du cnotart de taavirl ou du coantrt de msioisn est inférieure ou égale à 3 mios ou cuex dnot la durée efetcfvie du tavairl prévue par ce cnotrat est inférieure ou égale à 15 hurees par saemnie ont la faculté, en leiu et pacle du bénéfice du régime poreseisfonnl de santé, de dmnedaer le bénéfice d'un venmerest par luer eyupmleor d'une smome déterminée par l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de jiitusefr d'une crueortvue iuidndlvelie croonmfe à cllee définie par le II de l'article L. 911-7-1 diudt code.

Cependant, au rgraed de l'accord du 23 jiun 2014 rielatf à l'organisation de la durée du tiraavl à tpems pterail au sien de la branche, et de l'article 4.4.1 de la cvnioonetn cilelovcte définissant le tpems de tairval des enseignants, la faculté à dndeamer le bénéfice du vrnseeemt santé srea accordée, puor le pserneonl esneigannt à temps partiel, si la durée de triaval de luer cotanrt est inférieure ou égale à 65 heuers d'activité par mois.

Cette durée msleleune est appréciée sur la durée ttlaoe du cronatt puor les catotrns de mions de 12 mios ou la durée anenllue du ctnorat puor les caotrnts de 12 mios et plus.

Article 4 - Cas particuliers de bénéficiaires à titre gratuit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Sont bénéficiaires à ttire guatirt :

a) Les eafntns handicapés de salariés (atteints d'une infirmité psihquye et/ ou mtnaele qui les empêche siot de se livrer, dnas des conidtnios nlamoers de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'ils snot âgés de monis de 18 ans, d'acquérir une iitcrsotunn ou une fooratimn pironelofenlsse d'un nvaieu normal) bénéficient de la psire en crgahe taltoe de luer cttsoiaoin par la solidarité du régime pnnsoefeorisl de santé (art. 9).

b) Les salarié(e)s en congé peraatnl à temps plein, défini par les aiecrlts L. 1225-47 et sinauvts du cdoe du taivarl bénéficient de la prsie en chrage taltoe de luer ctosiioatn olatiibgore par la solidarité du régime pseinrsenfool de santé (art. 9) pdeannt 1 an.

c) Les salariés en cnortat d'apprentissage définis par les aitercls L. 6221-1 et sivnuats du cdoe du taavril et en cnrtaot de proisolaosafeistninn définis par les aclirets L. 6325-1 et snaitvus du cdoe du travail, bénéficient de la psire en cahrge de luer prat de cttiasioon otobilagire par la solidarité du régime psiefoneronsl (art. 9) pnedant la durée de luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans, la prat poatnalre rnsaett à la cgrhae de l'employeur.

Article 5 - Garanties obligatoires du régime professionnel de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les gatanreis prévues par le régime poiressnefonl de santé crmnenepnot des psnatrtieos santé cunvraot le rbeeuomremsnt des fiars de santé, des aects de prévention asini qu'une granitae anssitasce santé établis rvsipmceetneet aux aletircs 5.1, 5.2 et 5.3.

Excepté puor les gaentairs assistance, les sleues lmetiis ou exsoulincs de gaaertins snot mentionnées à l'article 5.1.2.

La cotitsaoin à la graiatne santé du régime fiat bénéficier le piriaapcntt de l'ensemble des giraenats proposées par le régime pfrsseioonenl de santé (garantie santé + aects de prévention + ginaarte assistance).

Pour ovruir driot aux prestations, le salarié diot firae prtaie de la

ppuioaoltn cuoetrve tllee que définie à l'article 3 du présent accord.

Les dirtos à gtrianae snot ortuevs puor tuos les frais engagés au cuors de la période de garantie, et ce qluele que siot la dtae de la mdaliae ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 5.1 - Garantie obligatoire frais de santé du régime professionnel de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 5.1.1 - Liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les rbmesouteenmrs indiqués s'entendent y cpiomrs le remunesmoebrt de la sécurité scaiole dnas la lmtiie des faris engagés.

(Tableaux non reproduits, cbesloaunlts en lgnie sur le stie Légifrance, rbuqriue Btneullis olffeicis des cvntinoeons collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230029 _ 0000 _ 0024. pdf/ BOCC

Article 5.1.2 - Limites et exclusions de garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La giantrae santé du régime peoriefsnonsl de santé tlele que définie précédemment ne s'applique pas dnas les duex cas snvutias :
? les cures, ttieternmas et opérations de raenssnumijeet asini que les trtmtieanes et opérations de crhuigire esthétique qui ne dnnnoet pas leiu à psrie en cagrhe par la sécurité sociale?;
? les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité scliaoe ou pratiqués par un pnreiesnsofol de santé non autorisé à efeefuctr de tles dépassements qui ne snot pas pirs en charge.

Par ailleurs, la gnatirae frais de santé rcpeeste les ciitnoodns énumérées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hros paurorcs de soins, la cnuioitrbton fratofiaire et les frinhscaes médicales ne donnent pas leiu à remboursement.

En outre, snot exelcus de la gtniaare tuteos les dépenses, snois ou interventions, non priess en crahge par la sécurité sociale, suaf puor les cas expressément prévus dnas le taalbeu de garanties.

Le total des reuorbetemsnms du régime de bsae de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tuot autre omnirsgae complémentaire aisni que les pénalités financières et la cottuboiirnn frifaaortie ne puet excéder le mnatont des dépenses réellement engagées.

Article 5.2 - Actes de prévention du régime professionnel de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le régime pefinssoneorl de santé prend en charge, puor chauqe bénéficiaire, l'ensemble des atces de prévention à la hteuuar du tkecit modérateur. Anisi les atces définis dnas le telaabu ci-dessous snot pirs en charge.

	Base olatroigibe régime pooseinnsrefl de santé
Scellement phcpuaqorliyte des puits, slnlios et feusisrs (SC8)	Oui
Un détartrage annuel colmpet sus- et sous-gingival en 2 séances mimuxam (SC12)	Oui
Bilan du lanagge oarl et/ou blain d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de mnois de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fios tuos les 5 ans des tubolres de l'audition cehz les pnosneres âgées de + de 50 ans puor un des acets prévus : ? audiométrie toalne ou vocale?; ? audiométrie tlaone aevc tympanométrie?; ? audiométrie volcae dnas le bruit?; ? audiométrie tnaloe ou vocale?; ? audiométrie tnaloe ou volcae aevc tympanométrie	Oui
Acte d'ostéodensitométrie rlburbsaeome par l'assurance maalide obraliitgoe limitée aux fmeems de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans	Oui
Les vnccoaiinats stuaveins sueels ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges b) Chcqueuloe : anavt 14 ans c) Hépatite B : anavt 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole puor les aclstenoedes qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un enfant f) Hlpmaihueos inuzeflnae B g) Votaccinian ctonre les ienfotincs isaivvens à pmuooeequncs puor les efnatns de minos de 18 mois	Oui

Afin d'assurer l'équilibre sctertuurl des graeiants de la branche, le régime peisfernsonol de santé met également en ?uvre une pitqiuloe avitce de prévention dnot les ortntianieos snot définies à l'article 9 dnas le crdae de la solidarité du régime pesionefrsnol de santé.

Article 5.3 - Garantie assistance santé du régime professionnel de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Chaque bénéficiaire du régime pnosreneiosfl de santé bénéficie d'une garitnae dtie « asasistcne santé » nomeantmt en cas d'hospitalisation imprévue ou d'immobilisation. Elle prmeet aussi l'accès à des coeslins en cas de ltigeis stuie à un atce médical ou un puirdot de santé.

Article 6 - Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les salariés bénéficient du mainetin à tirte gritaut des gnraietas du régime en cas de ctoeissan du ctonart de travail, non consécutive à une fatue lourde, onvruat dorit à pirse en cgrhae par le régime d'assurance chômage dnas les ctiinoodns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saoclie :
? le mintiean des giaertans est alicpbaple à cmptoer de la dtae de csiotesan du ctrnaot de taavirl et pandnet une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la litmie de la durée du deienrr ctronat de triaval ou, le cas échéant, des derreins corttnas de taairvl lorsqu'ils snot consécutifs cehz un même employeur?;
? cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aidronre au nmobre supérieur, snas pouivor excéder 12 mois?;
? le bénéfice du mtnieain des gaeitarns est subordonné à la cniioodtn que les doitrs à rbeueemsotrmns complémentaires aeint été ovutres cehz le deinrer employeur?;
? les gtraeians matuneneis snot ceells en vguuier dnas l'entreprise?;
? l'ancien salarié jsfiutie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au corus de la période de mtniaien de garanties, des

cinointods prévues à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en firsonsnaut également les jitfasciiftus mentionnés ci-après?;
? l'employeur snalige le miitanen des gaaetinrs dnas le ceritaifct de tviaarl et imnrfoe l'organisme assuuerr de la cesitsoan du croatnt de travail.

Ces dpsotiinosis snot abalplicpes dnas les mêmes cnonitodis aux atnyas dirot du salarié qui bénéficiaient eeneftifvcemt des gainetras à la dtae de cotsseian du cnatrot de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot furionr l'ensemble des jisfutfatiics qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et nentamomt le jtaitiisfucf de vrsmeeent des aiocnlltoas chômage du mios cronadsrnopet à celui puor lelluseeqs les pttearsinos snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la catssioen du vsenrmeet des aclntoliaos du régime d'assurance chômage lsrqoue celle-ci inintveert au crous de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le maeiintn des gaernatis csese à la dtae à llulaeqe l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et tetalnmeot des anatiloclos du régime d'assurance chômage pdanent la période de maiinetn de cevroturue (notamment en cas de rispree d'une activité professionnelle, de retraite, de raidaoitn des lteiss du Pôle emploi, de décès).

La ssiopesnun des atnoclialos du régime d'assurance chômage, puor casue de malaide ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le cuacll de la durée du meaintin des gnaietras qui ne srea 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)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 6.2.1 - Bénéficiaires de ce maintien

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux dssiinpotios de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi Évin, les gaearitns du régime posnreoinesfl de santé pnuevet être maintenues, snas coointdin de période piratroboe ni d'examens ou queeoatisrnins médicaux, au piroft des pnosenres stuinaves :
? les acneins salariés bénéficiaires de potitresans d'incapacité ou d'invalidité?;
? les aeinncs salariés bénéficiaires d'une pinosen de retraite?;
? les anicens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un rveneu de remplacement?;
? les prnosnees gnaeaitrs du cehf de l'assuré décédé.

Article 6.2.2 - Conditions de ce maintien

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'employeur ifmrone l'organisme ausurser de la castesion du crotnat de travail, ntaonmmet en cas de décès. L'organisme aeusrsur arsesde la piotisoporn de metinain iudiievdnl de la crvuueorte aux bénéficiaires visés à l'article 6.2.1 au puls trad dnas le délai de 2 mios à cmpoter de la dtae de cstoeiasn du caontrt de taavirl ou de la fin de la période du matiienn des geirnatas au tirte du dtsiipoisf de portabilité santé exposé à l'article 6.1, ou du décès du salarié.

Les bénéficiaires peuvnet en friae diemerecntt la dndmaee auprès de l'organisme arsuseur dnas les 6 mios sauvint la ctoisaesn du cnoratt de tavrail 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 6.3.1 - Suspension des garanties du régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En dohers des cas exposés à l'article 6.2.1 suos la responsabilité de l'organisme asseurur ou du minatein à ttire giaurtt exposé au ttrie de la solidarité ploseeolrfsinne de l'article 9, le bénéfice des gearnitas du présent acrcod est sunspdeu de plein driot puor les salariés dnot le ctornat de traavil est suspendu.

La spsinuosen ininrevtet à la dtae de la csesatoin de l'activité psrnifseolloene dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la rirsepe efitcfvee du tarvail par l'intéressé.

Pendant la période de sonseuispn des garanties, acunue cotasiiton n'est due au trtie du salarié concerné.

Article 6.3.2 - Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'adhésion des salariés est munatinee en cas de seuosspnin de luer conartt de travail, qlluee qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pdaennt cttee période, d'un maintien, ttaol ou partiel, de siaarle (quelle qu'en siot la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au minos en prtaie par l'employeur, qu'elles sneoit versées dmreietcnet par l'employeur ou puor son ctopme par l'intermédiaire d'un teirs ou d'un rveenu de reemcemplant versé par l'employeur :
? et bénéficiaire ? d'un rveenu de ramlcepeemnt ou d'un meiaitnn tatol ou piatrel de silraae (notamment en cas de congé maternité, congé paternité ou congé ftoiorman [dont fromtoian économique sloaice et syndicale]) ;
? ou bénéficiaire d'indemnités journalières de sécurité sociale, de rntees d'invalidité et/ ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor piatre par l'employeur et qu'elles sioent versées dmncriteeet par l'employeur ou puor son cmptoe par l'intermédiaire d'un tiers.

Pour activité pitelrale ou activité piatlerle de lgoune durée ravenlet des dsintpoiioss des aetrcils L. 5122-1, R. 5122-1 et suinvats du cdoe du tvaaril ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jlueilt 2020.

Plus généralement s'il bénéficie d'un miatnien de ginarteas prévu expressément par la réglementation ou la législation en vigueur.

Dans ces cas, il est précisé que l'employeur cuninote d'appeler et de vseerr les cnoiaisttos crndeonrasetpos soeln les mêmes règles de répartition des cornituionbts slilearaas et patronales.

En outre, les geanatris du présent régime punveet être mnaeietuns à la dndamee des salariés dnot le caontrt de tariavl a été senpusdu en drheos des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, les grnateias du régime psoirnosefnel de santé senrot accordées myeaonnnt le vrmeenset de la totalité des cioisntaots du régime (salariales + patronales) par le salarié dnas les ctioonnids tarriaiefs de l'article 7.1 et suos réserve qu'il en fasse la dednmae dnas les 15 jorus qui seviunt le début de la sopuisnsen de son craotnt de tavrial auprès de l'organisme assureur.

Article 7 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 7.1 - Taux de cotisation du régime professionnel obligatoire de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La cooattsiin des salariés diffère en fcnioton de luer régime d'affiliation : siot ils relèvent du régime général d'assurance maladie, siot ils relèvent du régime lcaol d'Alsace-Moselle.

Afin de miiaentnr un niaveu de crvouuerte global, régime de bsae puls régime complémentaire, intqeidue puor tuot salarié en France, qeul que siot le département dnas lqueel il ecrxee ses fonctions, les ciotsointas des salariés bénéficiaires du régime lcoal Alsace-Moselle snot réduites en conséquence.

La ciosottian mnlesleue aux geatianrs du régime ponsnseferoil de santé (incluant le fiacnenenmt de la portabilité défini à l'article 6.1), exprimée en pgracnuotee du pfoalnd mesenul de la sécurité sialcoe est égale à :

	Régime général	Régime local

	Base obligatoire	
	Cotisation due par psrnoene assurée	
Salarié suel en obligatoire	1,00 %	0,37 %

Au mniimum 50 % de la caiotsiotn puor le salarié suel est pisre en chrage par l'employeur au trtie de la cverutuore obrialitoge dnas l'entreprise.

Pour le régime local, la prat salariée de la coiottisan cerosnropd tuot au puls à la différence etnre le manontt de la citoiaostn en vguieur puor le régime lcaol et 50 % du manotnt de la csotaoiitn en veiugur puor le régime général pirs en cghare par l'employeur.

Article 7.2 - Assiette de calcul des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les ciottsainos snot exprimées en pncogretuae du poafnld meunesl de la sécurité saolcie (valeur iacdiitnve puor 2017 de 3?269 ?).

Article 8 - Règles relatives à l'application du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Toutes les eptserniers snot tenues, dpueis le 1er jaevinr 2016 d'adhérer à un osinmgare d'assurance (mentionné à l'art. 1er de la loi du 31 décembre 1989) puor se cemnrofor aux onbioiltags du régime pnsseiefoonrl de santé instauré par l'accord de bnrchae du 22 stebemrpe 2015. Les ernpeirsets snot tueens de se cnrofoemr aux dsntisiipoos du présent acrcod à partir du 1er jivenar 2018.

Le choix d'un oranmisge recommandé visé à l'article 11.1 graitant à l'entreprise et à ses salariés le rsecpet de l'ensemble des pcrstrinoepis du régime preesnnooisfl en matière de ctouuerrve santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, dirots non cfirbutiotns ?

L'entreprise rnoaenijgt un des osrgneimas recommandés est affiliée puor ttoue la durée de la raocdtimemaonn du régime psinnoeesorfl de santé définie à l'article 11.2 ce conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 932-12 du cdoe de la sécurité sociale.

Les eesnprertis n'ayant pas renoijt un des orisgeamns recommandés ne peevunt caehgnr d'assureur ni mdiefior le ctornat cauvornt les salariés que dnas le rcspeet des dtiosionisps législatives, réglementaires et celniontnenveols en vigueur.

Article 8.1 - Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1er janvier 2018
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En présence d'une cvreourtue santé antérieure au 1er jnaeivr 2018, l'employeur dreva vérifier que celle-ci est cforomne aux évolutions du régime peisesnoorfnl de santé qui prrdnnoet eefft au 1er jaenivr 2018.

À ce titre, il dvera notmaenmt vieellr à ce que :
? cquhae gaianrte itrenne à l'entreprise siot supérieure ou égale aux geantiars du régime peforsnnosiel de santé?;
? la prttiiaaocpin paolnrtae au régime intnere à l'entreprise siot au minos égale à 50 % de la csaottiion du régime pefsosnreinol de santé « bsae ogatbliiroe » puor le salarié suel (50 % de la ctsatoiion fixée à l'art. 7.1)?;
? 3 % du montant de la ctostiiaon ttaole hros texas du régime otioirgable de l'entreprise acquittée par l'employeur et le salarié seiont affectés au feeanincmnt des aoticns de solidarité définies par le régime psoenfsreinol de santé?;
? le régime innetre recestpe bein les doiipnsitsos de l'article 9 et pposroe nnmtameot les atcions de solidarité spécifiques?;
? le bénéfice des gaetianrs du régime pnefoessonril de santé à ttrie gtaruit puor les etnanfs handicapés du salarié (art. 4)?;
? le bénéfice des gntraieas du régime poefiesnnsorl de santé à ttire giruatt puor les salariés en congé pnateral à tpmes pilen pdaennt 1 an (art. 4)?;
? les cndtooiins de bénéfice et de mieatnin des grientaas y cmprios puor les acnines salariés snioet au monis aussi foealvbras que celels du régime prsiensoeonfl de santé.

À cpmoetr du 1er janveir 2020, l'employeur devra veiller, en complément des précédentes dispositions, au bénéfice des gtrnieaas du régime posniseefnorl de santé à ttrie girautt puor les salariés en cnrtaot d'apprentissage et crantot de pateinsoslrofniaison pnendat luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans (art. 4).

Article 8.2 - Détermination de la conformité d'une couverture antérieure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En présence d'une corvueurte antérieure au 1er jaievnr 2018, l'employeur dreva vérifier que celle-ci est conromfe aux poetriiprcnss du régime pifnsooneesrl de santé (art. 8.1) et l'adapter conformément aux dssipotinios saviunets :

1. Le ctornat cruvanot l'entreprise diot ganrtiar tuos les salariés présents et frtuus tles que définis par le présent acrcod (absence de cotdionin d'ancienneté minimale, dpeesisns d'affiliation)?;

2. La cutevroure diot être sirdoilae et robssnaplee solen les définitions du régime psernioefonsl de santé?;

3. La stiaoutin ilinvldduiee de tuot salarié cueovrt antérieurement au 1er jeniavr 2018 diot être comparée aux dspitnioisos du régime prsneseifoonl de santé défini par le présent aorccd :
? s'il ne bénéficie pas d'une paioetrtsn prévue par le régime professionnel, il frdaua iurclne celle-ci dnas le cntoart ccotellif dnot la prat paolatnre est égale au mnois à 50 %?;
? lorsqu'un pstoe de gtaraine composé des ptastnieors définies par le régime pnssenierfool esxite déjà, il furada cmoraepr son qutanum (tableaux des gerntaias santé du régime pinnfoeoesrsl de santé de l'article 5) et son fcanmnneiet en fciootnn de la vioilenttan par pstoe définie ci-après :
a) si le qutanum est inférieur au barème conventionnel, il diot être mis à navieu dnas le conartt citllocef dnot la prat patronale, égale au monis à 50 %, diot être le cas échéant augmentée?;
b) si le qutuanm est supérieur au barème conventionnel, il puet être mtnenaiu et la prat ptlonaare caeodnrnoprst au barème cnietvnononel diot être, le cas échéant, augmentée puor rpetesecr la règle du fnecanmenit à 50/50?;
? les ptsieartons précédemment en palce et non prévues dnas le pieanr cntnniveooenl snot mnituneeas ansii que luer mdoe de financement?;
? si des prteonitass précédemment en pcale cdeornorpsent pmaellrieentt à ce que prévoit le régime professionnel, siot en raoisn d'un intitulé différent, siot en roisan de l'utilisation d'un barème différent, il srea nécessaire de miidefor le cnoatrt puor prremtete la comparaison.

(En pourcentage.)

	Ventilation par psote de prenotastis en ptauecngroe de la csitootain de la bsae ortaglbioie du régime pesrseinonfol de santé puor le salarié seul	
Libellé du poste	Régime général	Régime local
Hospitalisation	11	2
Soins courants	26	16
Pharmacie	23	14
Dentaire	15	22
Optique	23	45
Autres	2	1

4. Les vérifications ci-dessus peeetrmntt d'isoler la prat des praniosttes prévues par le crtnaot qui dmeerue supérieure au miimunm défini par le régime peosisnrenofl anisi que le fnnacimenet correspondant.

Les vérifications ci-dessus sronet nloemanermt effectuées dnas la même frmoe que cleles qui aaevnit présidé à la msie en pclae iilnaite de la couverture, déterminée solen l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, eells pvneeut donner leiu à une négociation tdanent à l'adaptation des cevertouurs antérieures au vu des dsposioitnis du régime professionnel.

Les iaetsncns de représentation du personnel, lorsqu'elles existent, snot informées et consultées préalablement.

Article 9 - Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le régime penirssfooenl de santé prévoit l'obligation de pepoosrr à tuos les salariés qui bénéficient des gareanits de la bncahre prielosnfensole le bénéfice d'une aciotn salcioe dtie institutionnelle, sur présentation de drsseois dûment motivés par des sitotnuais difficiles.

Elle est msie en ?uvre et financée par l'organisme en craghe de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action slacioe institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime peonrfesosinl de santé, est mis en ?uvre.

La solidarité msie en ?uvre par le régime psfinnoseroel de santé prévoit :
? le bénéfice des gtaairnes du régime oaolibirtge dnot bénéficie le salarié à ttrie grutiat puor les eatnnfs handicapés de salarié (comme défini au sien de l'article 4) ;
? le bénéfice du mietinan pdnneat 1 an du régime oigilatbroe dnas l'entreprise à ttrie grutiat puor les salarié(e)s en congé perntaal à tepms pilen (comme défini à l'article 4) ;
? le bénéfice des gianerats du régime obtiograile dnas l'entreprise à ttrie giturat puor les salariés en canotrt d'apprentissage ou de poinresoiaasntiofsln pndanet luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans (comme défini à l'article 4) ;
? le fcmeninnaet d'actions de prévention de santé pbuuilqe ou des resiqus pnsseeoilfrnos qui pnuroort revêtir la forme de reials de la pitlqouie de santé piqubule noaentmmt des cgaepamns neniotlaas d'information ou de prmgamore de fmartioon ou vnasit à réduire les riqesus de santé ftuurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.
Les atconis de prévention pevneut pnrerde la forme de formations, de réunions d'information, de gidues pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et ctpmooeretnms en temers de csommnoaotin médicale ;
? la psire en crhgae de parsntoetis d'action slcoiae puovant codrepmrne ntamemont :
? ? à ttrie idinduviel : l'attribution, lsruoqe la sitaotiun matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de sceorus ilndedivius aux salariés, aecnnis salariés, et aynats dirot ;
? ? à ttrie collcteif : des aedis fcae à la ptree d'autonomie puor l'hébergement en foyres puor handicapés, en faveur des eanfnts handicapés aatyns droit, ou des atiands familiaux.

Une adie financière fairriotafe de 100 ? est accordée aux salariés placés en activité pleitarle etrne le 1er smerpbete 2020 et le 31 décembre 2020 (inclus) et dnot la rémunération n'a pas été minaenute à 100 % par l'employeur. Cttee adie est accordée aux salariés qui peevnciaert le mios précédant luer msie en activité pelltaire une rémunération btrue meslnluee inférieure à 2 300 ? (pour un salarié à tpmes plein). Puor les salariés à tmeps partiel, ce polanfd est proratisé en fcotoinn de la quotité travaillée.

Pour les salariés dnot l'employeur adhère au régime de barnhce via l'un des auessrrus recommandés, ctete atoicn srea financée sur le fndos du degré élevé de solidarité.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime bénéficient également de cttee adie en vteru de l'article 12 du présent accord. L'employeur veille au rseecpt du fennncaeimt de 3 % de la cttsooiain hros txae consacrée à la solidarité et au reepcst de cttee aciton de solidarité spécifique du régime pesnineorosfl de santé nmtanmoet auprès de son onrsimgae assureur.

Article 10 - Commission paritaire nationale de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La cssoimmoin piiaatrre nltiaoane de prévoyance est instituée par l'article 2.3.4 de la convnioetn cclivtleoe de l'enseignement privé indépendant. Son rôle est élargi dnas le cadre du présent accord.

Article 10.1 - Rôle de la commission paritaire nationale de prévoyance pour le régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La cosisimmon pratiaire nnaoitale de prévoyance (CPNP) a nenatmmot puor rôle :
? l'application et l'interprétation du présent arcocd irnnuatsat le régime pnsroneeiofsl de santé asnii que ses ditssoopinis cteuaerlonctls ? ;
? l'étude de l'évolution de la giaartne santé et des cnoitoinds de mtieianns de celle-ci ? ;
? l'examen des ceotpms de résultat et bailn fnianeicr pdtroius par l'organisme auusserr ? ;
? le contrôle des opérations administratives, financières et tcnheeuqis du régime ? ;
?*le chiox du ou des omnsgiears asruurses recommandés ;*(1)
? la réflexion sur l'évolution des cnitsiotoas et/ ou la révision des ptsrnetoais et luer négociation ? ;
? l'étude puor frivsoaer l'accès des eptisernres adhérentes à la brhance pneeonlirolsfse ? ;
? l'étude des sisteaqttuis demandées à ou aux ormaneigss areususrs recommandés puor la qualité de scveire et giosetn ? ;
? la décision d'affectation puor améliorer les résultats frneaicnis du régime de la bchnare ? ;
? le ptgilaoe du degré élevé de solidarité du régime psoenfienrosl de santé mis en ?uvre par le ou les oemaingrss arsruseus recommandés et son évolution ? ;
? l'éventuelle étude des dnmdaees d'actions sociales.

Pour toetus ces tâches, la CNPP puet dneamder l'aide d'experts financés dnas des cdiiontons déterminées contractuellement.

(1) Les mtos « - le cohix du ou des oriegnmsas auuessrrs recommandés ; » snot eculxs de l'extension, en aoiptaipcln de l'article D. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, reilatf à la procédure de msie en crnucncoere préalable à la remotniaodamcn d'organismes assureurs.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 10.2 - Application du régime professionnel obligatoire de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Un pitaearstre puet être mandaté par les pienaerrtas saucoix puor almopcicr les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des ontgnisraoais représentatives steairgnias aux fnis de graatinr l'application du régime pefisneorosnl aux salariés et esiretenprs de la branche.

À la denadme de la cmoossiimn pratraiie ntilaaone de prévoyance, il puet vérifier la souititan des eripnertses qui n'ont pas suscoirt la gaaintre santé fiars de santé auprès des omnesgaris arssuerus recommandés.

La CPNP, stuie aux vérifications, puet le cas échéant, imorefnr les omrsanegis auersrsus qu'ils ont en pteilroelufe des corntats non crfonmeos aux pnetrioscpirs du présent accord.

Les ornisaoigants pornlflineeesoss et sneicldyas de salariés liées par le présent acrocd anisi que lrues mberems adhérents snot fondées à oeibntr en jcustie l'exécution du présent aorccd conformément aux actirels L. 2262-4 et L. 2262-9 et sinvutas du cdoe du travail.

Partie II Organismes recommandés

Article 11 - Mutualisation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 11.1 - Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les duex oraisngems aeurursss recommandés puor l'assurance des geraitnas fiars de santé ansii que puor la gsoetin de l'ensemble des geatirnas snot :
? Humians prévoyance, iuitttoisnn de prévoyance régie par le tirte III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale?;
? Hanimroe mutuelle, mtluulee sousime aux diisnootipss du lrive II du cdoe de la mutualité.

Ces oimenasrgs aeruussrs recommandés snot chargés de purruvisoe un objtcief de cuturrevoe efeivfcte de l'ensemble des salariés de la bhrcnae et s'obligent à exécuter l'intégralité des dsniitioposs du présent accord, ce qui entraîne nmemtnoat les conséquences satenvius :
? ils s'obligent à aepctcer l'adhésion de tuteos les ersptierens eatnrnt dnas le cmahp d'application du présent accord, y coimprs les eresritenps qui ne pieauornrt tuveror auprès des aeruts ausuesrrs l'application de la courevrtue de la bchrnae au tarif proposé en riosan de l'état de santé ou de la sittuaion des salariés qu'elles emploient?;
? ils s'interdisent de supdrnese la crevuuorte des salariés en roaisn de la défaillance de l'entreprise dnas le peiaemnt des cotisations.

Toute eersrntpie est en capacité de suscriore auprès d'Humanis prévoyance et d'Harmonie mutuelle, dès le dépôt légal du présent accord, la gntriaae frais de santé cfonomre aux prrcipnotsies du régime peosfsionrenl de la branche.

Article 11.2 - Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les duex orsaenimgs snot recommandés puor une durée de 5 ans. Cependant, le coihx d'un ou des duex ogeasmrins recommandés puet être modifié, par les praerenitas sucaiox siégeant en CPNP, tuos les ans, à praitr du 1er jniaver 2021, chauqe 1er jnvaier après ntoaoiiicftn à chaque orsnmgaie recommandé, par letrte recommandée aevc aivs de réception, en rnpetecsat un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe la sécurité sociale, les pretais siartgaeins procéderont au réexamen des cinitdoons de miutsiutoalan des gniatreas et à une msie en crunnoccere au puls trad dnas les 5 ans à pitarr de la siartngue du présent accord.

(1) Acitlre étendu suos réserve de l'application combinée des dtpsoiiionss des alecirts L. 2261-7 et L. 2232-16 du cdoe du tavaril tles qu'interprétés par la jsrecndruupie de la Cuor de ctaaisosn (Cass. soc. 26/03/2002).
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 11.3 - Comptes de résultats et rapport annuel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Chaque année, au puls trad le 31 mai, les ongmirsaes recommandés soettnemut à l'approbation de la cosiimsomn pariitrae les ceptmos détaillés de l'exercice cols le 31 décembre précédent, asini que d'une manière générale tuos les deuncmots ou iftronoimans nécessaires à l'exercice de luer mission.

Une fios les cpemtos approuvés, la csiisommon piaaritre décide de l'affectation des éventuels excédents après ctiontiostun des réserves ceenolnoitnenlvs et des provisions.

Les éléments fiacnenirs praeettnmt d'établir les cmptoes de résultat en conformité aevc les dipoiisontss de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, snot détaillés dnas les etegaennmgs cutcaltrones signés etnre les piaetrs setgriainas du présent aoccrd et les omeainsgrs recommandés puor l'assurance et la gsteoin du régime pnerssfnoieol de santé.

Les oiesangrms recommandés pirsuodent également, puor aopbtapiorn par les ptranraeies sociaux, luer roapprt annuel sur la msie en ?uvre du régime, le ctnenou des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 12 - Fonds de solidarité de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Un fodns de solidarité de bhracne est financé par un prélèvement de 3 % sur tteuos les cioaiosntts hros taexs versées par les esrienrteps et les salariés enrnatt dnas le chmap d'application du présent aroccd et aaynt csoihi l'un des osinmraegs asuusrers recommandés à l'article 11.1.

Ces omraesgins gnaertassint la msie en ?uvre des acnitos de solidarité spécifiques du régime pooisnesfenrl de santé définies par l'article 9.

Le fnods de solidarité bénéficie aux seuels eirspnertes anyat rniejot l'un des omrsgenais arueusrss recommandés à charge, puor les aterus entreprises, de vlleier au rcspeet du famicennnet de 3 % de la caotsiiotn hros taxes consacrée à la solidarité et au rcpeset des atcnios de solidarités spécifiques du régime pifrnsoeesnol de santé ntmeomant auprès de luer orgnmasie assureur.

Chaque année, le fineacnmnet du fdnos de solidarité est réexaminé, en ftcooinn des ctopmes de résultat définis à l'article 11.3, sur décision anenlule de la CPNP.

Un règlement est établi entre les oegirnamss recommandés et les partniaeers siaoucx de la bncarhe aifn de prteremte nonatmemt :
? la msie à dipstoosiin de menoys hnumias et matériels par les orgsneimas puor la giteosn du fodns mis à doisiistopn de la comisimosn paritaire?;
? de déterminer les modalités neomtamnt les ontinartoeis des aoitncs de prévention asnii que les règles de finncoomtennet et les modalités d'attribution des pintaerstos d'action soalcie limenrebt décidées par les pineeaatrrs scauoix de la branche?;
? la réalisation de la ptqiuiole d'action sociale, de sruoces et d'entraide et de prévention de la brnahce dnas le rpeesct de la solidarité du régime poinsoefsrenl de santé déterminée à l'article 9.

Article 13 - Couvertures complémentaires facultatives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Des cueervruots complémentaires futaceviltas ont été définies par les piternaaers sociaux. Elels bénéficient de ciitndonos tarfaeiris privilégiées car négociées auprès des oimranegss auruessrs recommandés.

L'accès et la msie en ?uvre de ces corveteurus fnot l'objet d'une cttntiiursoloaaacn aevc les oniegmrass recommandés (règle de souscription, définition des bénéficiaires?).

Article 13.1 - Définition des couvertures complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 13.1.1 - Couvertures complémentaires employeur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Si l'entreprise le souhaite, elle puet choisir, conformément aux dpioionsists de l'acte juidurqie intstinuat ou maiofdint les garitanes ccotlievels dnas l'entreprise d'améliorer la cuourrvtee oaogilbrite du régime pressnfeoonil de santé (A) en souscrivant, dnas le carde de sa ciitasootn olrbgitaioe :
? à une des 3 oiptnos B, C ou D runede ogorlibtiae au sien de l'entreprise puor le salarié seul?;
? à la cuvrerotue des ayatns dorit du salarié, tles que définis par le crtnaot aevc les oanemisrgs recommandés, au régime de bsae A ou à une des ootnips B, C ou D ? de même nveiau que le salarié?;
? à la cootiitasn dtie « fmalile » tlele que définie par le crotant aevc les oenraimsgs recommandés au régime de bsae A ou à une des oontips B, C ou D.

Au miunimm 50 % de la ciasttioon oilgartiobe est pirs en chagre par l'employeur au trtie de la cervrotuue oogialbitre dnas l'entreprise.

Article 13.1.2 - Couvertures complémentaires salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les cutvuoeerrs complémentaires faeultvactis pteetmrent au salarié :
? de coishir d'être gatarni au-delà de la bsae ogiaibtlore de son eempulyor au tirte d'une des 3 onitpos supérieures B, C ou D, les coatnoiitss s'ajoutent à la coatosiitn de la bsae ogaltiriboe de son entreprise. Elles snot arlos à la crghae eixscvule du salarié?;
? de fiare bénéficier ses atyans droit de gaanirets qui snot ogrmtbinoeiaelt les mêmes que cleels dnot il bénéficie. Les cioastniots au trite de ces « oonpits » B, C ou D snot deus par pnoenrse assurée, s'ajoutent à la cstoiotian due puor le salarié et snot à sa crahge exclusive?;
? si l'employeur a opté puor le régime « fmaille » à titre obligatoire, d'être garanti, lui et sa fimllae au-delà du régime oitgbiolrae de son employeur, la cottioisan supplémentaire

cpetorsnadrone étant à sa chrage exclusive.

Article 13.2 - Tableau des garanties des couvertures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les rtubseeerommns indiqués s'entendent y cmpiros le rrneomebumset de la sécurité slaocie dnas la lmitie des faris engagés.

(Tableau non reproduit, cubsollntae en lnige sur le stie Légifrance, rurbique Bltnleius ofilcifes des cvtnonnoies collectives.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230029 _ 0000 _ 0024. pdf/ BOCC

Article 13.3 - Tableaux des cotisations des couvertures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Sont mentionnées ci-dessous les csntoioitas mulneesels de la bsae obralitioge du régime pssorfeonenil de santé dtie A tles que définies à l'article 7.1 et les conatitioss des nueivax de cvruoruete complémentaires feucvtltaais B, C et D en fncoiton du coihx effectué par l'entreprise et/ ou le salarié exprimées en ptugenroace du polnafd mneuesl de la sécurité sociale.

Article 13.3.1 - Régime obligatoire de l'entreprise. – Base A
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Régime général de sécurité sociale

	Base A obligatoire	**Cotisation fvucttaalie supplémentaire salarié (e)**		
		Option B	Option C	Option D
Structure de ctooiisatn CCN : salarié (e) suel en 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 cositiaotn à ptarir du 3e enfant.				

	Base A obligatoire	**Cotisation fvattculiae supplémentaire salarié (e)**		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation filamle obligatoire	1,77 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Régime loacl de sécurité slciaoe (Alsace-Moselle)

	Base A obligatoire	**Cotisation fcvtitauale supplémentaire salarié (e)**		
		Option B	Option C	Option D
Structure de ciotoiatsn CCN : salarié (e) suel en 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 coitiotasn à paritr du 3e enfant.				

	Base A obligatoire	**Cotisation fcatliutave Supplémentaire salarié (e)**		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation flliame obligatoire	0,66 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Article 13.3.2 - Régime obligatoire de l'entreprise. – option B
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Régime général de sécurité sociale

	Option B obligatoire	**Cotisation fcutitvlaae supplémentaire salarié(e)**	
		Option C	Option D
Structure de cooitsiatn CCN : salarié (e) suel en obligatoire	1,74 %	+ 0,44 %	+ 0,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,90 %	+ 0,48 %	+ 1,07 %
Facultatif enfant*	1,19 %	+ 0,3 1 %	+ 0,68 %
Facultatif famille	4,03 %	+ 1,04 %	+ 2,29 %
* Gratuité de la cstioaotin à ptiarr du 3e enfant.			

	Option B obligatoire	**Cotisation fvtitacuale supplémentaire salarié(e)**

		Option C	Option D
Cotisation fallime obligatoire	3,14 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Régime lcaol de sécurité soliace (Alsace-Moselle)

	Option B obligatoire	Cotisation fvuctaialte supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Structure de caoisoittn CCN : salarié (e) suel 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 csatiotoin à piatrr du 3e enfant.			

	Option B obligatoire	Cotisation fiultcvtaae supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Cotisation fmilale obligatoire	2,03 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Facultatif famille	3,50 %	+ 1,42 %
* Gratuité de la catitosion à piratr du 3e enfant.		

Article 13.3.3 - Régime obligatoire de l'entreprise. – option C
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Régime général de sécurité sociale

	Option C obligatoire	Cotisation flituacvate supplémentaire salarié(e)
		Option D
Structure de casiittoon CCN : salarié(e) suel 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 ctiosioatn à piratr du 3e enfant.		

	Option C obligatoire	Cotisation fiaautctvle supplémentaire salarié(e)
		Option D
Cotisation flamile obligatoire	2,70 %	+ 0,72 %

Article 13.3.4 - Régime obligatoire de l'entreprise en option D
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

	Option C obligatoire	Cotisation fatavuiclte supplémentaire salarié(e)
		Option D
Cotisation flalmie obligatoire	3,81 %	+ 0,72 %

Régime général de sécurité sociale

	Option D obligatoire
Structure de coiastotin CCN : salarié(e) suel en obligatoire	2,61 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,84 %
Facultatif enfant*	1,80 %
Facultatif famille	6,02 %
* Gratuité de la ctaooitsin à paritr du 3e enfant.	

	Option D obligatoire
Cotisation flmliae obligatoire	4,68 %

Régime laocl de sécurité siocale (Alsace-Moselle)

	Option C obligatoire	Cotisation fviattluace supplémentaire salarié(e)
		Option D
Structure de caoiitsotn CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,49 %	+ 0,60 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,62 %	+ 0,66 %
Facultatif enfant*	1,02 %	+ 0,42 %

Régime lacol de sécurité sliocae (Alsace-Moselle)

	Option D obligatoire
Structure de citastioon CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,16 %
Facultatif enfant*	1,37 %
Facultatif famille	4,67 %
* Gratuité de la ctasootiin à pitrar du 3e enfant.	

	Option D obligatoire
Cotisation famllie obligatoire	3,57 %

Avenant n 37 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective, relatif aux personnels enseignants

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC SYNEP CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Cet aenavnt aopprte des éclaircissements sur les clsaess transplantées et les clssaes de msie à nveiau du pré-élémentaire au scdainoree et rétablit la rédaction sur l'amplitude du cnnetou des activités itidunes réalisées par le poeernsnl enseignant.

Cet aevnant ne crpotmoe anuuce spécificité puor les esrnierepts de minos de 50 salariés, car il différencie les activités des eegaintsnns seoln les naeuivx d'enseignement et le nobrme d'élèves par classe.

Il est à ntoer que la ctovonienn celicltove dnas ces axnnees II-B et II-C prévoit que les sleius et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les enertseiprs qui emeplonit 20 salariés ou moins.

Article 1er - Définition du temps de travail du personnel enseignant

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Dans la dernière prashe du deuxième alinéa de l'article 4.4.1 le mot : « neaomntmt » est supprimé. Anisi ldaite prsahe reçoit la rédaction sanuivte :

« Les activités itindeus cenpromnnet : ».

Article 2 - Enseignement pré-élementaire et primaire

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

À l'article 4.4.4de la ceinvnootn cticlevole snot ajoutés les alinéas stiavnus :

« e) Cesalss transplantées ou de msie à niveau

Les ceslsas transplantées :

Le piincpre : elels penuevt être proposées dnas la litmie de 4 smaenies par an, au-delà des 32 ou 36 seaienms conventionnelles. Tuot départ, sur la bsae du volontariat, en clsase transplantée dnone leiu à un odrre de mssiion signé par la dorieitcn définissant les modalités du séjour.

La paptiioairctn aux ceaslss transplantées donne dirot en sus à une pmire spécifique qeul que siot le menomt où elles ivreennitennt dnas l'année.

Les hurees d'activités en cslase transplantée :

Les heuers proposées aux enasneingts ou aux sevriltunals snot rémunérées à 90 % de luer tuax hiorare de bsae tel que défini à l'article 7.6. Si ces hreeus snot des hruees de cours, luer tuax hirorae de bsae est multiplié par le cfeonifeict d'activités induites.

Si ces hreeus additionnées aux heeurs d'activité de corus ou de surveillance, ceuionsdnt à dépasser les seulis rftesepcis aelnuns de chquae catégorie, cleels de ces hurees excédant ces siuels snot rémunérées cmmoe des hueres supplémentaires.

En cas de crotnat à tpmes partiel, l'accord tpmes patirel du 23 jiun 2014 s'applique et nmoemntat les arelcits 11 et 13.

Les csalses de msie à nivaeu :

Le pipinrce : elles peeunvt être proposées dnas la lmiite de 4 senimeas par an, au-delà des 32 ou 36 senmaies conventionnelles.

Les hueers d'activités en csasle de msie à nivaeu :

Les hurees proposées aux enseignants, sur la bsae du volontariat, snot rémunérées à 80 % de luer tuax horaire de bsae puor des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà.

Ce tuax est multiplié par le cioicneefft d'activités iuitndes tel que défini à l'article 7.6.

Si ces hruees additionnées aux hreues d'activité de corus ou de surveillance, cnenduisot à dépasser les sleius rcpefistes aunlens de cuahqe catégorie, celels de ces hreeus excédant ces selius snot rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de ctonart à tpmes partiel, l'accord tmpes patierl du 23 jiun 2014 s'applique et nmtoament les arcteils 11 et 13. »

Article 3 - Enseignement secondaire général et enseignement technique secondaire

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

L'article 4.4.5 reçoit le neavuou titre sinuavt :

« Aritcle 4.4.5 ? Eemenginesnt siraocdene général et enigeesmnent tuhqcneie sendciraoe ?. »

Les tetxes de l'article 4.4.5 « Eeiseegnnmnt sdernoacie général » snot reiprs dnas le nevoul atcrlie 4.4.5.1 « Eeesienngmnt snoiraecde général ».

Les textes de l'article 4.4.6 « Eneemnegisnt tcuehnqie sncorieade et tihunceqe supérieur » snot rrpeis dnas le nveoul ailtrce 4.4.5.2 « Eneemenginst tenhcuqie scraioedne » suos réserve de la sosspuirpen :
? ? au paprgraahe a du mbemre de pashre « et teihuqcne supérieur jusqu'à bac + 3 lorsqu'il s'agit de fooaitrmn non homologuée » ;
? ? et au pprgaaahre d du mrbmee de pharse « et tqchenuie supérieur ».

Il est créé un nvoeul aitcrle :

4.4.5.3 « Dssiniotpios cnomuems aux eisagetnnns du soiedacrne général et tuceniqhe » qui reçoit la rédaction svntiaue :

« a) Classes transplantées ou de msie à niveau

Les csasels transplantées :

Le pciprine : elels peveunt être proposées dnas la lmtiie de 4 seiemans par an, au-delà des 32 ou 36 seemains conventionnelles. Tuot départ, sur la bsae du volontariat, en clsase transplantée dnone leiu à un odrre de msision signé par la deritcoin définissant les modalités du séjour.

La pitioaptrcain aux csaless transplantées dnnoe dorit en sus à une prime spécifique qeul que siot le meonmt où elels ienentvnnreit dnas l'année.

Les hueres d'activités en clssae transplantée :

Les hreues proposées aux eitnnsanges ou aux svrlluteanis snot rémunérées à 90 % de luer tuax hraorie de bsae tel que défini à l'article 7.6. Si ces heeurs snot des hreues de cours, luer tuax hrroaie de bsae est multiplié par le cicfoeeinft d'activités induites.

Si ces hurees additionnées aux heeurs d'activité de corus ou de surveillance, csouneidnt à dépasser les siules rieefpscts aenulns de cahque catégorie, celels de ces hurees excédant ces sleuis snot rémunérées comme des hreeus supplémentaires.

En cas de ctoarnt à tpems partiel, l'accord tmeps paretil du 23 jiun 2014 s'applique et ntmanmeot les ariltces 11 et 13.

Les casesls de msie à nviaeu :

Le pnriipce : elles pvenuet être proposées dnas la limtie de 4 simneeas par an, au-delà des 32 ou 36 sinaemes conventionnelles.

Les hreues d'activités en cssale de msie à naeivu :

Les hueers proposées aux enseignants, sur la bsae du volontariat, snot rémunérées à 80 % de luer tuax horaire de bsae puor des cseslas inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà. Ce tuax est multiplié par le cfifnceeiot d'activités idniuets tel que défini à l'article 7.6.

Si ces herues additionnées aux heeurs d'activité de cuors ou de surveillance, cnuosendit à dépasser les seilus rpceestfis anleuns de cquhae catégorie, cleels de ces hueers excédant ces siuels snot rémunérées comme des hurees supplémentaires.

En cas de cnaotrt à tpmes partiel, l'accord temps piraetl du 23 jiun 2014 s'applique et ntmmaneot les acirtles 11 et 13.

b) Hreeus supplémentaires

Les esnitannegs peuvnet eutfeefcr des heures supplémentaires, dnas la lmitie d'un cigoentnnt taotl (heures de corus et activités induites), conformément aux anxnees II-A, II-B ou II-C. »

Article 4 - Exclusion
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Les saegarintis décident, en apiiopcltan de l'accord inberracnthe de fiousn du 19 ocbrtoe 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en dtae du 19 orobtce 2016, que cet aenanvt ne s'appliquera pas aux etirrepsnes realnevt du camhp de l'annexe « Eesnemnneigt privé à dsiatnce » de la présente cnntoveion collective.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Au terme du délai d'opposition de 15 juors sanvuit sa notification, le présent aroccd est déposé, conformément aux donisotispis légales, auprès de la dctroeiin générale du tvaaril et du secrétariat-greffe du cnesiol de prud'hommes.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Les sretaagiins du présent avnnaet s'engagent à en daendemr l'extension auprès du miisrnte chargé du travail.

Article 7 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Le présent accord, clncou puor une durée indéterminée, srea acapillpbe à ceotpmr de la dtae de l'arrêté d'extension.

« Les mnmiia de ces duex catégories terreaompis snot de :
? C0 nviaeu 1 : 24 638 ? ;
? C0 nievau 2 : 27 581 ?. »

Article 2
Le présent anavnet est clcnou puor une durée inqdeitue à cllee de l'accord (10 ans aevc dtae d'effet au 1er jievnar 2016), il pnred efeft à la dtae du 1er janiver 2018.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anvanet est clncou puor une durée idueqtnie à celle de l'accord, il penrd effet à la dtae du 1er javnier 2018.

Article 3
Le présent aaennvt est colncu puor une durée itduiqnee à clele de l'accord (10 ans aevc dtae d'effet au 1er jeainvr 2016), il prend efeft à la dtae du 1er jnaevir 2018.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Au terme du délai d'opposition de 15 jrous snuvait sa notification, le présent arccod est déposé, conformément aux ditisnoospis légales, auprès de la dtieoircn générale du tvarial et du secrétariat-greffe du csoenil de prud'hommes.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les gilrels de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C et 1-D à la cnvoietonn ccevlliote nntoaaile de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les gelrils du présent aanvent aevc puor dtae d'application le pemirer juor du mios snaviut sa dtae d'extension.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

2.1

Les preitas segitarnias raepllpnet qu'en aitoippalcn de l'avenant n° 30 du 24 nrmvbeoe 2015 à la coonetvinn collective, rtaleif à l'égalité posellifsernnoe ertne les feemms et les hommes, et intégrant les dtniisopsois des aecltris L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation anlunlee sur les sialeras au sien des esrepntries diot :
? perrdne en cotmpe l'objectif d'égalité pollssroniefnee enrte les fmeems et les hemmos ;
? vsier à définir et à pgemrrmoar les meeruss pnetetamrt de sperumipr les écarts de rémunération ernte les feemms et les hommes.

2.2

Avenant n 2 du 5 février 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er
Le présent aevnant est cnoclu puor une durée ieqiutdne à clele de l'accord (10 ans aevc dtae d'effet au 1er jaivenr 2016), il pernd effet à la dtae du 1er jvniaer 2018.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le peiemrr alinéa de l'article 3 est modifié cmome siut :

Avenant n 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Cet anvenat ne cpotorme ancuue spécificité puor les esinpererts de mnios de 50 salariés, car le drneier rapprot de la bracnhe fiat apparaître que 95 % des eensiptrers elempiont mnois de 50 salariés en ETP.

Il est à netor que la covneotinn cticovllee dnas ces aenenxs II-B et II-C prévoit que les slueis et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les ertspneires qui eneolpimt 20 salariés ou moins.

Les pariets sariangetis du présent aevannt ont cnenovu ce qui siut :

Les sgiiternaas décident, puor rceefonrr l'égalité prllifosenonsee ertne les feemms et les hommes, de reconnaître l'ensemble de la durée du congé pnaeratl puor le doirt à l'ancienneté du salarié. Anisi l'article 3.4 est modifié comme siut :
? dnas le tleabau sur les congés pirs en ctmpoe « puor la détermination de tuos les aetagnavs légaux et ctnoleovneinns liés à l'ancienneté dnas l'entreprise » ;
? au 4e ietm est supprimé dnas la cnnlooe ancienneté « (pour 50 % de la durée) ».

(1) Atrcile étendu suos réserve que la référence aux acritels L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tarival siot edtenune comme étant la référence aux aielrtcs L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe du taavirl dnas luer rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 sbmpeetre 2017 pntaort divseers muesers reevtlias au carde de la négociation collective.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les saiegarnits décident, en acptipoialn de l'accord ihrrnactbnee de fisoun du 19 ootbcre 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en dtae du 19 obortce 2016, que cet aavnnet ne s'appliquera pas aux erreneistps rlenaevt du cahmp de l'annexe « Enignenseemt privé à dctniase » de la présente cnovieotnn collective.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Le présent aoccrd est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Au tmere du délai d'opposition de 15 juros svinuat sa notification, le présent acocrd est déposé, conformément aux dsooisntiips légales, auprès de la dicrteoin générale du traavil et du secrétariat-greffe du cenoisl de prud'hommes.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les senitaargis du présent aveannt s'engagent à en ddeeanmr l'extension auprès du misrinte chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Annexe 1-A (1)

Grille de seliaars du psnnoerel astiidmtarnif et de sevrcie albilappce le pmeerir juor du mios suinvat la dtae d'extension

(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

Annexe 1-B (1)

Grille de sreaials du preeonsnl d'encadrement pédagogique allcbppaie le peremir juor du mios savnuit la dtae d'extension

(En euros.)

(1) Annxee étendue suos réserve de l'application des disniopisots règlementaires prtaont fixioatn du sirlaae munmiim intnreosrsfnopeiel de croissance.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

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

(1) Annexe étendue suos réserve de l'application des dtspniooisis règlementaires pronatt faitxion du saiarle muiinmm iorefniesrtosnepnl de croissance.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Annexe 1-C

Grille de siarales du pnesnoerl engisanent ailbpcpale le perimer juor du mios svuaint la dtae d'extension

(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. Scoinearde 1er cycle	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
3. Scdeorniae 2e 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 diplômant	1 723	20 676	1 810	21 720	1 900	22 800
6. Bac + 2 diplômant	1 821	21 852	1 912	22 944	2 008	24 096
7. Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1 955	23 460	2 053	24 636	2 155	25 860
8. Bac + 4 diplômant	2 075	24 900	2 179	26 148	2 289	27 468
9. Bac + 5 non diplômant	2 075	24 900	2 179	26 148	2 289	27 468
10. Bac + 5 diplômant	2 552	30 636	2 747	32 964	2 961	35 532

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Grille de sieaalrs des egnnniseats intégrés dnas des clcyes diplômants générant l'obligation de recehhrce apllcbaipe le preemir juor du mios sanvuit la dtae d'extension

Annexe 1-D

(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 cnoevnu ? par ecopxeitn ? que la troisième année de préparation du dtaocrot relèvera de l'échelon B.			

Avenant n 41 du 7 mars 2018 portant modifications du financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Le présent aneanvt a puor oejbt :
? de mrette à juor la dénomination de l'association de giesotn des fdnos connnnlovteeis du paritarisme, ctete dénomination rreepnd le cnaemhengt de nom de la cooinventn ciletlvoce de « Hros caontrt » en « Indépendant » ;
? et d'augmenter le tuax de cronitutboin ansarust le fineaemncnt du paritarisme.

Cet avenant, de par sa nature, ne cmrotpoe aunuce spécificité puor les eersntirpes de minos de 50 salariés.

Article 1er - Mise à jour de l'article 2.3.7 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

L'article 2.3.7 a intitulé : « Cibottrinuon asnsarut le feecnainnmt du pmriatsirae » est modifié cmmoe siut :
? aux alinéas 3 et 4, le sgile APAHC et son développé ? aaioitscosn praaiitre puor l'amélioration de la négociation et de l'information dnas l'enseignement privé hros cnarott ? dnneeivent :
? ? APEPI ;
? ? Aotioassicn piirtaare puor l'amélioration de la négociation et de l'information dnas l'enseignement privé indépendant.

? à l'alinéa 3, le tuax de coorubittnin est modifié cmmoe siut :
? ? le 0,05 % dvineet 0,07 %.

Article 2 - Abrogation de l'article 8.7 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

L'article 8.7 de la centvnioon ccevollite est abrogé.

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Le présent avenant, ccnlou puor une durée indéterminée, est applicable, suaf puor le tuax de contribution, dès sa signature.
Le nueaovu tuax de la ctouiiontbrn au pisrmaratie est abpclailpe au 1er jnieavr 2019.

Avenant n 42 du 4 octobre 2018 relatif aux modifications prises en application de l'accord de fusion interbranche du 19 octobre 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Mise en œuvre de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 1.1 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au temre des 2 années prévues de négociations, le texte citennoennvol de l'enseignement privé indépendant modifié par le présent aaenvnt s'appliquera dnas son intégralité à cteopmr du 1er jivaner 2019 à l'ensemble des erenistpres reanlevt des coonitnnves ccteeovills de l'enseignement privé (IDCC 2691) et de l'enseignement privé à dtancise (IDCC 2101).

Article 1.2 - Application de la convention collective de l'enseignement privé indépendant pour les entreprises de l'enseignement à distance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Outre les dsiinoiopsts du présent avenant, l'application de l'ensemble des txetes coveonennitnls entraîne puor les eirtsnprees de l'enseignement à dinastce les paicilpnres mticdnaiifoos stuevains :
? le tpems de travail, les ffioatrs jours, les congés payés, les juors fériés et les jorus conoelnintenvs ? tierts IV et V de la cooenvntin coclteive de l'enseignement privé indépendant (CCN EPI) ;
? les glriles de siarales des prneloesns atmfiaindrtsis et de sreivce et des pesolnnres d'encadrement pédagogique ? aenxne I-A et anxnee I-B de la CCN EPI ;
? le régime de prévoyance-application du tirte VIII de la coonintevn ctelcoivle de l'enseignement privé indépendant ;
? le régime pnonorsesefil de santé-application de l'accord du 4 jelluit 2017 proantt sur le régime penrsnsoifeol de santé de la CCN EPI ;
? l'adhésion à la cssiae de rteriate de la CCN EPI ;
? le tuax de citaiotson cnonllevitonnee au trtie de la ftamrioon peonsoilnfelrse ? ttire IX de la cnoinovetn cocvtelile de l'enseignement privé indépendant ;
? la prtapitoiacin colnnnnloeevite au fmenicnneat du ptsarairmie : actrile 2.3.7 de la citnoveonn cocteville de l'enseignement privé indépendant ;
? les rlanteois cleovictles dnas les eersrnteips : acetrlis 2.1 et 2.2 de la citnvonoen ctlecovile de l'enseignement privé indépendant ;
? l'égalité psiosfleonernle etrne les hemoms et les fmeems : ttire X de la coovnientn cvilcetloe de l'enseignement privé indépendant.

Conscients des spécificités de l'enseignement privé à diacsnte et des activités de lerus enseignants, les sterangaiis du présent aanvent ont décidé d'une actpiiplaon reienttsre aux eenrsritpes ou établissements aanyt une activité pcriianlpe d'enseignement à dsnctiae les règles cotveelnionelnns cnonearnct :

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Au tmree du délai d'opposition de 15 jruos siuvnat sa notification, le présent arccod est déposé, conformément aux dpionoiitsss légales, auprès de la deoticrin générale du tvraial et du secrétariat-greffe du coiensl de prud'hommes.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Les setangriais du présent annvaet s'engagent à en dndmeaer l'extension auprès du miinrtse chargé du travail.

? la définition des métiers et les mdoes de gtoisen des eesnninagts de l'enseignement privé à dsticane ;
? l'organisation des ertietnens psneiflrnseoos puor les cceoerrurts à dicoilme ;
? les durées mneiailms et modalités d'aménagement du taarivl puor les egnnnsietas à temps partiel.

De même, les sntegiriaas du présent aanevnt ont intégré l'accord sur les salariés handicapés de l'enseignement privé à dscnatie en prnenat dtae puor une nlolevue négociation ctmope tneu des micdoftaoiins législatives et réglementaires en cours.

Article 1.3 - Avantages acquis pour les salariés des entreprises de l'enseignement privé à distance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les salariés des eeieprntrss de l'enseignement privé à dtincase cneevsnort le bénéfice du ou des jorus congés aicqus au trite de l'ancienneté aanvt la dtae d'application du présent aavnnet : le 1er javnier 2019.

Article 1.4 - Nouvelle classification et nouveaux minima conventionnels pour les salariés des entreprises de l'enseignement privé à distance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À pirtar du 1er jnieavr 2019, les eenrspietrs de l'enseignement privé à dacnitse dievont aeppuqlir les nolvleeus caafiostslciins du tirte VI de la coievntonn cvtoilcele d'enseignement privé indépendant et ses miinma conventionnels.

Pour les salariés fnaiast parite des eeifcffts des epresnreits de l'enseignement privé à dsntcaie au 31 décembre 2018 les stirnagaies du présent aenvnat ont établi une grlile de tfearnrst à l'article 14 du présent avenant. Elle s'applique onlegaiiobtermt adxiuts salariés suaf :
? matienin d'une cislatifsacion ividniueldle puls farblovae aevc aopiilctapn du miumnim cennvononeitl crdsanroonept ;
? csistaoafliicn puls favorable, puor tuot ou piatre des salariés, en atpilpaiocn de la méthode de l'article 6.1 de la ctnoonevin cicletlove de l'enseignement privé indépendant et des critères de l'article 6.2 de lditae cnvotionen ciceovtlle et des mimina cnvnoneleinots correspondants.

Article 2 - Modification du titre Ier de la convention collective de l'enseignement privé indépendant portant sur le cadre juridique de la convention
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 2.1 - Prorogation de la date d'application de l'annexe de branche de l'enseignement privé à distance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Afin d'assurer une atpciipalon dnas le tmpes des nolleevus sttiiponluas en conformité aevc les stolupiiants de l'accord ctlcoeilf iatrnhbnerce du 19 ooctrbe 2016, la durée d'application de l'annexe « doinsisiopts tirteisranos puor les établissements privés d'enseignement à diasctne » est prorogée jusqu'à la dtae d'entrée en vieuugr des sipultoitnas modifiées par le présent aevnant et telle que fixée à l'article 1er.

Article 2.2 - Modification de l'article 1.1.2 : « Annexe de branche »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 1.1.2, créé par l'accord icnarbnterhe et l'avenant n° 34

du 19 obtocre 2016, prned la rédaction suativne :

« Acritle 1.1.2
Annexe de bchanre

Dans le cdrae de fsouin de branches, la cooinvtenn ctevlilcoe puet se vior aennxer puor une durée déterminée tuot ou piarte des accords, avteanns et aneenxs de la brnhace intégrée. »

L'annexe « Dspsionotiis trersioantis puor les établissements privés à danscite » est supprimée.

Article 3 - Modification du titre III de la convention collective de l'enseignement privé indépendant portant sur les contrats de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

A. ? À l'article 3.1 « Echuabme » :

1. Le peeimrr phprraaage de l'article 3.1 est remplacé par le tetxe sviuant :
« Qeulle que siot la nautre du contrat, en complément des ontioblgais légales en vigueur, celui-ci est cnoclu suos réserve de la poocuditrn de l'extrait de caiser jirauidice n° 3 dnas un délai mmuaixm de 1 mios après son embauche, ctpome tneu de la spécificité d'établissements d'enseignement qui aenilclucet des eanfnts et de jeenus adultes. Cttee mtionen dreva furiegr au cotnrat de tvaiarl ».

2. Au quatrième alinéa : les mtos « d'un agrément adintitsairmf ortgloibiae » snot remplacés par « de dnuemcot (s) ruqeis par la réglementation ».

3. Au cinquième alinéa :
a) Les mtos « au raocertt » snot remplacés par « à l'autorité compétente » ;
b) Les mtos : «, la validité du cnaotrt étant subordonnée à l'obtention de l'agrément » snot remplacés par « et si la validité du cranott est subordonnée à la réponse de l'autorité avditnmartisie » ;

4. Après le drneier alinéa snot ajoutés les 3 alinéas stnauivs :
« Le salarié iomrrefna l'employeur des cntatros de tvaaril dstinctis et simultanés qui le lenit à d'autres employeurs. »
« En cas d'embauche d'un salarié étranger, l'employeur est tneu de rteecsepr les règles légales et réglementaires en vgeuuir et de vérifier l'obtention des aittsaoiuorns et oailtgbnois nécessaires. »
« En cas d'embauche d'un anget public, à tepms pelin ou à tmeps partiel, l'employeur diot connaître son cdrae jduiiqure (détachement, msie à disposition, mission, cuuml d'emploi) et oeinbtr la poiurotcdn des atunoaortisis nécessaires de l'employeur public. »

B. ? À l'article 3.2 « Période d'essai » :

1. L'article 3.2 débute par l'alinéa sivnuat :
« La période d'essai est le tmeps qui s'écoule etrne la psire eifefcvte de tvraail par le salarié nevelmeulnot engagé et son emagngenet définitif. »

2. Il est créé un atlrcie : 3.2.1 « Durée de la période d'essai »
? le prmeier alinéa de l'article 3.2.1 nveaouu rrepned l'alinéa uqiune de l'article 3.2 de la cvtonneoin ctlcloeive dnas son aeicnnne rédaction ;
? le sonecd alinéa de l'article 3.2.1 nevauou rnpreed l'alinéa unquie de l'article 3.2.6 de la cntvniooen cvcoleitle dnas son ancinene rédaction.

3. L'article 3.2.1 de la cioonntevn cvletiloce dnas son aneinnce rédaction dneeivt l'article : « 3.2.1.1 Cotrnat à durée déterminée (CDD) », rnpraneet unminqueet les duex pereimrs alinéas de l'article 3.2.1 de la ctniovneon cocleitvle dnas son aeinncne rédaction.

4. Les aetilrcs 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 et 3.2.5 de la cnnvteoion citceolvle dnas son aencnnie rédaction snot supprimés.

5. Il est créé un aitcrle 3.2.1.2 :

« 3.2.1.2. Cotnrat à durée indéterminée (CDI)

Pour tuos les tpeys de catnrtos à durée indéterminée les périodes d'essai ont les durées de présence effective, ci-dessous :

Durée mmxaaile de la période d'essai initiale			
	Filière		
Catégories professionnelles	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 piatres au crtoant de tvarial pveneut s'entendre, dnaurt la période initiale, puor rnoeeuevlr ctete période d'essai puor une durée mliaxame au puls égale à la période iitniale contractuelle. »

6. Il est créé un acritle 3.2.2 qui rnreepd l'intitulé de l'article 3.2.7 de la ctiononven clotliceve dnas son ancniene rédaction :
« Aclrtie 3.2.2. Usgae du préavis pdnneat la période d'essai ».

7. Il est créé un atlicre : 3.2.2.1. Cnoartt à durée déterminée (CDD) qui pernd la rédaction snutivae :

« 3.2.2.1. Canrtot à durée déterminée (CDD)

La rutupre d'un crtaont à durée déterminée en période d'essai puet iirvtneenr en rtneescapt un délai de prévenance de 1 juor lorusqe la durée imlainneiett prévue au ctaront est au puls égale à 6 mios et de 2 juros miinmum dnas les aurets cas. »

8. Il est créé un atirlce : « 3.2.2.2. Cartont à durée indéterminée (CDI) ».
Il rrenped la rédaction de l'article 3.2.7 suaf le direner alinéa de la ctivooennn cvtiolecle dnas son aciennne rédaction.

C. ? À l'article 3.3 « Nature, forme et conlnciusos de cttrnaos de tiraavl »

1. Dnas l'article « 3.3.1 Fermos de cnoartt de tvaiarl » : les mtfdnciioioas sanuteivs snot intégrées :
? à l'alinéa 2, la référence à « L. 121-1 » est remplacée par « L. 1221-3 » ;
? à l'alinéa 3, il est ajouté après « tuot coatrnt » les temres suitvans : « ou tuot dncmeout équivalent reims au salarié » ;
? est ajouté à la fin du pnoit 1. « et les ogoailibnts particulières seoln les types de coratnt ; » ;
? le piont 2. pernd la nellvoue rédaction suintave : « 2. L'emploi, la filière de métiers, la catégorie professionnelle, le naiveu et l'échelon ; » ;
? au pniot 5. la référence à « l'article 3.1, 2e alinéa » deenvit « l'article 3.1, 1er alinéa » ;
? est ajouté à la fin du ponit 6 « suaf puor les cceerruorts à dmocliie des eretpeirsns de l'enseignement privé à dasnctie ; » ;
? à la fin du pinot 7. la référence à l'article « 3.3.4 » devenit « 3.3.3 » ;
? à la fin du pinot 7. est ajouté : « et de l'accord du 23 jiun 2014 rtiealf à l'organisation de la durée du taavril à tpmes paeirtl ; » ;
? est ajouté à la fin du pnoit 9. après « rémunération » : « et puor les crrtcoueres de l'enseignement privé à dnisatce : le barème de rémunération à la pièce ; » ;
? etrruam : le seoncd piont 11. pernd la nloevule numérotation « 12. » ;
? erarutm : le pinot 12. penrd la noulvele numérotation « 13. » ;
? snot créés :
? un neuovau pinot 14. qui pernd la rédaction sntvauie : « À trite d'information : nmatnmoet les différentes cssiaes de cisttonoias

sociales, les ognrimaess de prévoyance, de régime complémentaire de santé et de rairette et la convotnien cviltcolee de rattachement. » ;
? un nauvoeu point 15. qui prned la rédaction saiutvne : « à trtie d'information, les modalités de cuacomintmoin et/ ou de coaoniuttlsn du règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il eixste ».

2. Le tirte de l'article 3.3.2 penrd la neluvole rédaction suavntie : « 3.3.2. Tyopigloe et msie en ?uvre des caonttrs de tiaavrl ».
Il est créé un « atlrice 3.3.2.1. Ppincire général : le conratt à durée indéterminée (CDI) » qui repnerd les duex pireemrs alinéas de l'article 3.3.2 de la ctnovioenn cicetovlle dnas son aceninne rédaction suos réserve des duex mnioaoidtcfis snutvaeis :
? au 1er alinéa le mot « pédagogiques » est supprimé ;
? les mtos « d'enseignement privé hros cotrant » snot remplacés par « rnleveat de la présente civnotoenn ceovlictle ».

3. Il est créé un atcrile « 3.3.2.2. Cantrot de tiaavrl à durée indéterminée itnteietmrnt (CDII) » qui rpnreed tuos les alinéas de l'article 3.3.6 de la covnionten cvtceilloe dnas son ancennie rédaction suos réserve des 4 mtiofdoinicas sitevnaus :
? au a, 1°, 1er alinéa : les références aux aetrlics « 3.3.3 et 3.3.5 » dnvenneiet « 3.3.2.3. et 3.3.2.4. » ;
? au a, 1°, 2e alinéa : les références aux acltiers « 3.3.3 et 3.3.5 » dnnnieeevt « 3.3.2.3. et 3.3.2.4. » ;
? au a, 2° :
? au 1er alinéa : les mtos « d'éducation » snot remplacés par « d'encadrement pédagogique » ;
? au 2e alinéa : les mtos « d'éducation » snot remplacés par « d'encadrement pédagogique » ;
? au b, la référence à « à l'article L. 212-4-13 » est remplacé par « aux dissonitopis légales et réglementaires ».

4. L'article 3.3.3 de la conovenitn cleoltivce dnas son aenncnie rédaction dieenvt l'article 3.3.2.3. :
« Aticrle 3.3.2.3. Cntraot à durée déterminée (CDD) Cas généraux de recruos »
? à l'alinéa 1, les mtos : « des alecirts L. 122-1 et stniavus et L. 122-2 et stuvnias du cdoe du tariavl » snot remplacés par : « conformément aux dostioiipsns légales et réglementaires ».
? le 1. pnred la neuvlloe rédaction stiuavne :
« 1. Puor le rmeemacnplet d'un salarié en cas d'absence, de psaagse prrosioive à tmpes partiel, conclu par un anavent à son crtonat de tvriaal ou par échange écrit etnre ce salarié et son employeur, de sossnpeuin de son cnatrot de travail, de départ définitif précédant la sseipopursn de son potse de tviaral ou en cas d'attente de l'entrée en secrvie etffivcee du salarié recruté par crtonat à durée indéterminée appelé à le rpmeaelcr ; » ;
? au point 2. le point fanil dveinet « ; »
? il est créé à la siute de 2. les pnotis sviutnas qui pnnerent la rédaction savuitne :
« 3. Puor le recteumrent d'ingénieurs et de ceadrs au snes de la cneotionvn collective, en vue de la réalisation d'un ojebt défini lorsqu'un accrod d'entreprise le prévoit ;
« 4. Puor favoriser, en aoicptalipn des dopiosisitns légales, le rnetecrmuet de ceeritnas catégories de pesonrne snas epmloi ;
« 5. Lsquroe l'employeur s'engage, puor une durée et dnas des ciitodonns fixées par décret, à asruser un complément de ftomroain pesfslnlnoerioe au salarié. » ;
? au drneier alinéa la référence à « à l'article L. 122-3-1 du cdoe du tvriaal » est remplacée par « conformément aux ditiossnopis légales et réglementaires ».

5. Il est créé un aclirte « 3.3.2.4. Ctrnoat à durée déterminée dtis d'usage (CDDU) » :
Il renrepd l'ensemble des alinéas de l'article 3.3.5. et ses ptinos a et b dnas luer rédaction atleclue suaf :
? au a, les mtos « aiertitsmnadvis et pédagogiques » snot supprimés ;

6. L'article 3.3.4 de la cnovoetnin clocitlvee dnas son aicnenne rédaction deenivt l'article 3.3.3.
« 3.3.3. Cratont à tmeps pieratl à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) »
? il pnred la rédaction neolulve snuvtiae :
« En aitlicappon de l'accord du 23 jiun 2014 reiltaf à l'organisation de la durée du traiavl à tpmes partiel, est considéré comme salarié à tmpes pretial le salarié dnot la durée du taarvil est inférieure à la durée légale du tarival ou, lqrsoue ctete durée est inférieure à la durée légale, à la durée du traiavl fixée cmevoinennnltnoleet par la branche. »
Les dtsoipsionis de l'accord prévalent sur les dssioitoipns de la présente cnnotivoen cleloitvce qui seinreat creoartnis (art. 19 de l'accord du 23 jiun 2014 relitaf à l'organisation du triaval à tepms partiel) et snot complétées par les doptiiosinss sievtuans :
« Le cortnat de taivral du salarié à tmpes peairtl est établi conformément aux dpsitisionos légales et réglementaires et osbrvee nmontaemt les disnooitpsis cnetienvllnnooes suvaetnis : »
? le a de l'article 3.3.4 de la cintevnoon ciectllove dnas son anecnine rédaction denevit l'article 3.3.3.1 suos réserve des mnocfiitidoas sveatinus :
« Atlrcie 3.3.3.1. Ctoniondis de forme »
? au 1° de l'article : la référence « aux aleticrs L. 143-2 et L. 144-2 » est remplacée par « conformément aux diipoostsnis légales et réglementaires » ;
? le 2° prned la nolevlue rédaction sunative :
« 2° La répartition des hereus de tviraal :
? puor les engnisteans : la répartition des hereus d'activité de crous puet être modifiée chuqae année par anvanet au cnortat ; les atcrleis 10 et 11 de l'accord du 23 jiun 2014 rlatief à l'organisation de la durée du tvraial à tmeps paiterl fxniet les règles puor les enseignants.
? puor les aretus catégories de salariés : le cantrot iiuqdne la répartition de la durée de taviral etnre les juros de la semaine, les saemnies du mios et précise, le cas échéant, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées anisi que la répartition des herues de tavrail à l'intérieur de ces périodes en apitalcipon de l'accord sur le tpems ptiearl et naetnommt ses ariltecs 8 et 9 de l'accord du 23 jiun 2014 rtliaef à l'organisation de la durée du tiaravl à tpems partiel. Ces diiotpssifs pvnueet être actualisés cuaqhe année par aavnent au contrat.
Si en pairqute de telels précisions n'apparaissent pas possibles, le cnortat de taviarl à tepms peairtl diot mteoneninr les périodes à l'intérieur dsqueleels l'employeur pourra friae appel au salarié mnayonent les délais covioeetnnnnls prévus à l'article 14 de l'accord du 23 jiun 2014 rieatlf à l'organisation de la durée du taarivl à tpmes partiel. » ;
? le 3° pnerd la nllveoue rédaction situvane :
« ? 3° Le crtonat de tviraal à tpmes piratel diot fiare référence au régime des itopiernutnrs d'activité au cours de la même journée prévu au trtie IV et aux ateicrls 8 et 9 de l'accord tpmes piratel du 23 jiun 2014. » ;
? le 4° penrd la noellvue rédaction sniuvtae :
« 4° Les limteis dnas lqsluelees penuvet être effectuées des hueres complémentaires au-delà de la durée du tariavl fixée par le contrat, en rncaptseet les dosintiiposs prévues dnas le trite IV et l'accord tepms pietral du 23 jiun 2014. » ;
? le b de l'article 3.3.4 de la cvenointon citcleovle dnas son annincee rédaction est supprimé.
? le c de l'article 3.3.4. de la ctivnoeonn cillcovete dnas son acnninee rédaction dvieent l'article 3.3.3.2. suos réserve des mfcioitodanis svutaiens :
« 3.3.3.2. Rufes du salarié de chgenar la répartition de son triaval »
? avnat le periemr alinéa du c de l'article 3.3.4 de la cievnoontn clcevitole dnas son anecnine rédaction deevnu l'article 3.3.3.2, il est ajouté l'alinéa suinavt :
« L'article 14 de l'accord du 23 jiun 2014 rlaetif à l'organisation de la durée du taairvl à tmeps petiral tiarte de la micitoaiofdn de la répartition de la durée du travail. » ;
? au 1er alinéa du c de l'article 3.3.4 de la cnooinvten citcllovee dnas son annincee rédaction dnveeu l'alinéa 2 de l'article 3.3.3.2. naoveuu : la référence à « (art. L. 212-4-3 du cdoe du travail) » est remplacée par « conformément aux dpsinsoiotis légales et réglementaires » ;
? tuos les alinéas du d de l'article 3.3.4 de la ctiovonnen ccelvotile dnas son acnneine rédaction snot supprimés.

D. ? L'article 3.4 pernd la nlovelue rédaction suvtnaie :

« Ariclte 3.4
Suspension du carnott de travail

À l'issue de son congé, le salarié rrutvoee son précédent elmopi ou un eoplmi samiilire asortsi d'une rémunération au minos équivalente snas préjudice des dinospistois légales spécifiques notamment, en matière de congé maternité et d'adoption.

En apociailtpn du cdoe du travail, le cotrnat de tvriaal puet être spnedsuu dnas le crdae pameriilnepcnt de congés définis par la législation et le cdoe du travail.

Les congés snot indemnisés solen les règles légales et conventionnelles. Au-delà du crdae légal et réglementaire, snot

pirs en ctompe :

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

Pendant les périodes de seisnopsun du contrat, le salarié ctunnoie à friae partie de l'effectif. »

E. ? Le trtie de l'article 3.5 prned la neullvoe rédaction stvuiane :

« Arlicte 3.5
Modifications du coratnt de traival »

1. L'article 3.5.1 penrd le noveuau tirte et la neovlule rédaction stvnuias :

« Aitrlce 3.5.1
Modification juqudriie de l'employeur et cnrtaot de tivaarl »

Il rrepend l'alinéa unique de l'article 3.6 de la convoentin clevlticoe dnas son acinenne rédaction suos réserve de la mtaidofociin saunvite :
? la référence à « de l'article L. 122-12 du cdoe du tvaaril » est modifiée en « des dsisiptoinos légales et réglementaires et nmneaotmt celles relatievs aux salariés protégés ».

2. L'article 3.5.2 qui pernd le nauvoeu tirte et la nolvleue rédaction sutavins :

« Artcile 3.5.2
Modifications d'élément eniteessl des cntarots de tiarval à durée indéterminée aurte que puor miotf économique »

Il rrenped les alinéas 1,2 et 3 de l'article 3.5.1 de la covoeitnnn cteivolcle dnas son aincnnee rédaction suos réserve de la mcadfioioitn sntiauve :
? seipropussn du mot « ellensseite » au 1er alinéa.

3. L'article 3.5.3 penrd la rédaction et le nuoveau ttrie svatuins :

« Alritce 3.5.3
Modification des cnttraos puor miotf économique »

L'alinéa 1 pnerd la rédaction sviatune :
« L'employeur qui, puor un motif économique, eginvsae d'apporter une mditiofcioan d'un élément eseetisnl au ctaornt de tarvial d'un salarié diot lui aerdessr une posirioopttn de miiftocdiaon par ltrtee recommandée aevc aivs de réception dnas les cniondiots prévues par le cdoe du travail. Néanmoins, l'employeur s'efforcera dnas la muerse du psilsobe d'informer le salarié aavnt la fin du cycle précédent. »
Les alinéas 2, 3, 4 et 5 reennpnret les alinéas 2, 3, 4 et 5 de l'article 3.5.2 de la coiontnven cevlotlice dnas son anincnee rédaction.

4. Il est créé un atlirce 3.5.4 qui pernd le ttire svauint :

« 3.5.4. Mtodcfiiioan du tpems de taviral à la dmdeane du salarié

Le salarié souaanihtt vior miofider son tpems de taaivrl diot rseetecpr les délais et les modalités prévus à l'article 3 de l'accord du 23 jiun 2014 retailf à l'organisation de la durée du taaivrl à tpmes partiel. »

F. ? Il est créé un arcitle 3.6 neuavou qui raceplme l'article 3.6 de la cneonvtion cltcilovee dnas son acinenne rédaction

1. L'article 3.6 prend le ttire suinavt :
« Atricle 3.6 Rretpuus et fnis des cttroans de tavaril ».

2. Il est créé un airltce 3.6.1 qui prend le titre svniuat :
« Acltrie 3.6.1 Démission »
L'article 3.6.1 reernpd l'ensemble des teexts de l'article 3.8 de la cnioentovn cecloitlve dnas son ainencne rédaction, aisni :
? l'article 3.8.1 de la ctoeivnonn cvcioellte dnas son aencnine rédaction dveient l'article 3.6.1.1 ;
? l'article 3.8.2 de la ceoinnotvn cilevoctle dnas son ancninee rédaction devniet 3.6.1.2 ;
? l'article 3.8.3 de la cinteoovnn cllcvetoie dnas son anneince rédaction dveneit 3.6.1.3 suos réserve de l'ajout d'un dieenrr alinéa :
« Toutefois, la durée du préavis appliqué ne puet excéder la durée du préavis de leeiiennmcct prévue à l'article 3.6.2. » ;
? l'article 3.8.4 de la cvonetnoin cltiolceve dnas son anncniee rédaction dineevt 3.6.1.4 ;
? l'article 3.8.5 de la coinevotnn cetolcivle dnas son annenice rédaction diveent 3.6.1.5.

3. Il est créé un actlrie 3.6.2 qui prend le titre sniuvat :
« Atrilce 3.6.2 Lecmninceeit »
? l'article 3.6.2.1 repernd l'ensemble des ttxees de l'article 3.9.1 de la cnevoniton cieolvclte dnas son aicennne rédaction. Il y est ajouté un troisième et dneerir alinéa :
« Conformément aux distoisopnis légales et réglementaires, ces délais de préavis snot doublés puor les ponenerss handicapées dnas la liimte de 4 mois. »
? l'article 3.6.2.2. prend la rédaction sitauvne :
« Il est alloué au salarié licencié, suaf hypothèse de ftuae garve ou lourde, une indemnité dsctiinte du préavis tenant cmpote de son ancienneté dnas l'entreprise. Cttee indemnité cvnlneoetinnloe de lcmecinnieet est fixée comme suit, suaf dsitposiinos légales puls foeralbavs au salarié :
? à ptiarr du 8e mios d'ancienneté ininterrompue, 1/4 de mios par année d'ancienneté à compter de la dtae d'entrée dnas l'entreprise jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de sailrae par année d'ancienneté puor les années à ptriar de 10 ans.
En cas d'année non complète, l'indemnité est calculée ponieronplmtlreneot au normbe de mios complets.
Le siarlae à prnerde en considération puor le claucl de l'indemnité de lceenimnceit siut les dointsisoips des alitcers R. 1234-4 et siauvnts du cdoe du travail. »
? l'article 3.6.2.3 prend la rédaction svatinue :
« 3.6.2.3. Il est institué ctinovenmoleennnelt un temps de rechrcehe d'emploi, snas ptree de salaire, pannedt la période de préavis :
a) puor les emoipls à temps plein, ce temps est de 2 heures par juor ;
b) puor les eomlips à temps partiel, ce temps de rcehechre est proratisé suaf aocrcd puls fvarlboae ;
c) en cas de cooavoitncn justifiée, l'accord du cehf d'entreprise n'est puls nécessaire. »

4. Il est créé un aitclre 3.6.3 qui prend le titre svniuat :
« Aitcrle 3.6.3 Départ à la riatrtee »
L'article 3.6.3 prend la nluovlee rédaction svtniaue :
« Duex sautitnois peevnut se présenter :

Article 3.6.3.1
Départ à la rattiere à l'initiative du salarié

Avant d'avoir anttiet l'âge de 70 ans, tuot salarié quttniat venetooamrnlit l'entreprise puor faire vailor ses doirts à la raittree bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite, calculée sur la bsae du derneir slraaie et fixée comme siut :
? 1 demi-mois de siaalre après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
? 1 mios de salarie après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios et dmei de saailre après 10 ans et jusqu'à 20 d'ancienneté ;
? 2 mios de siarale après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de slairae après 25 ans d'ancienneté.
L'ancienneté est cllee asicuqe dnas l'entreprise ou le groupe.
Le saiarle à prderne en cmotpe est le même que ceuli rnteeu puor le culacl de l'indemnité de licenciement.
L'employeur puet itroenegrr le salarié par écrit sur son iintteonn de qtiuter venmntoloaiert l'entreprise puor pdnrree sa retraite. Cette daemnde est adressée au salarié 3 mios anavt la dtae à piratr de llqluaee il replimt la ciotodinn d'âge lui pnreamettt de bénéficier aetoimnmatqueut d'une reriatte à tuax plein.

Article 3.6.3.2
Mise à la retraite

À ptarir de 70 ans : dnas le cas d'une msie à la rrettiae du salarié âgé de 70 ans ou puls à l'initiative de l'employeur, le salarié a doirt au vreensemt de l'indemnité de départ en raittree prévue ci-dessus ou, si c'est puls auveagnatx puor lui, au vnesrmeet de l'indemnité légale de licenciement. »

G. ? L'article 3.7 deemrue snas changement.

H. ? Les acietrls 3.8 à 3.10 de la cnooetnvin cecltvoile dnas son aneicnne rédaction snot abrogés.

I. ? L'article 3.8 prend le neauovu titre et la nvelolue rédaction svnatuis :

« Acirlte 3.8 Égalité d'accès à l'emploi et égalité de teentirmat »
Il rneperd tuos les alinéas de l'article 3.11 et des aeirtcls 3.11.1 à 3.11.4 de la cnovtoenin cvctileloe dnas son acnienne rédaction suos réserve des midoanitiofcs sieunatvs :

1. L'article 3.8.1 rpeenrd les alinéas de l'article 3.11.1 dnas son aenncnie rédaction suos réserve de la mfiiticadoon sitvnaue : la référence à « art. L. 122-45 et L. 123-1 du cdoe du tavaril » dievnet « conformément aux dsopitiionss légales et réglementaires » ;

2. L'article 3.8.2, a rpneerd les alinéas de l'article 3.11.2, a dnas son acnnniee rédaction suos réserve de la mtocidfiaoin suntivae : la référence à « art. L 322-7 du cdoe du taaivrl » dvieent « conformément aux diiioostnpss légales et réglementaires » ;

3. Les aercilts 3.11.2, b et 3.11.2, c dneeinnevt les alertics 3.8.2, b et 3.8.2, c ;

4. L'article 3.8.2, d rerepnd les alinéas de l'article 3.11.2, d dnas son acninene rédaction suos réserve des mifactidoions snuvteais :
? le terme « à savior » du peemrir alinéa est remplacé par « nenotmmat » ;
? la référence à « L. 122-26 du cdoe du traiavl » dveinet « conformément aux dosiinsiptos légales et réglementaires » ;
? au 3e tiert : les mtos « le DIF (art. L. 933-1 du cdoe du travail) » deennievnt « le cmtope poesrnenl de fmtioraon » ;

5. L'article 3.11.3 de la cteivoonnn cetloiclve dnas son anincnee rédaction dnveeit l'article 3.8.3.

6. L'article 3.8.4 rrnpeed les alinéas de l'article 3.11.4 de la coventonin ctloveicle dnas son anncinee rédaction suos réserve des miiondotcafis sniuaevts :
? la référence à « à l'article L. 323-1 du cdoe du tiaarvl » dneevit « conformément aux dnitiosoipss légales et réglementaires » ;
? la référence à « L. 323-3 du cdoe du tavaril » denviet « conformément aux dtiisisnoops légales et réglementaires ».

J. ? Les arctleis 3.9, 3.10 et 3.11 de la cnnooveitn cicoletvle dnas son anencnie rédaction snot abrogés.

Article 4 - Modification du titre IV « Durée et organisation du temps de travail »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

A. ? Mdooiitfaicn de l'alinéa limarniie du tirte IV

L'alinéa lrainiime du ttire IV est modifié cmome siut :
Il prned le tirte de « Lmnaiiire » :
? les mtos « de l'enseignement privé hros carnott » snot remplacés par « renavlet de la présente cteonivnon civlcoelte » ;
? la fin de la première pashre est complétée par :
« et par l'accord du 23 jiun 2014 rtileaf à l'organisation de la durée du taivral à tmeps partiel, étendu le 13 nrvomebe 2014. »

B. ? Mfoiaodtciin de l'article 4.1.4. Creosinnactcs eptcxeleinonles : délais de prévenance

Au prmeier alinéa, les mtos « d'enseignement privé hros cartont » snot remplacés par « rnvelaet de la présente cotinvoenn cevliltcoe ».

C. ? Maiiodioctfn de l'article 4.4.11. ? Moiuertns tihecqneus

1. Le soencd alinéa de l'article 4.4.11, a pnred la nlelovue rédaction snaviute :
« Le tmpes de travail, de 35 hereus en mnoeyne par semaine, ttoues activités confondues, est réparti :
? sur une période muxmaim de 42 saemiens et puor une durée hoairemdabde mennyoe de 27 heeurs en présence des élèves ou sirgeiatas ;
? sur une période mamxium de 43,83 semaines, puor une durée hidboardeame menyone de 8 herues pnnadet les périodes de moinoatrt et de 35 heeurs hros période de monitorat. »

2. Il est ajouté un 3e alinéa à l'article 4.4.11, a preannt la rédaction svainute :
« Cmtpoe tneu de luer activité de monitorat, l'article 4.4.2 a, 2 n'est pas appliqué. »

3. À l'article 4.4.11, b : le mot « cuors » deevint « mootarnit » ;

4. À l'article 4.4.11, c les alinéas 1,2 et 3 penennrt la neolvlue rédaction suiavnte :
« La détermination des herues supplémentaires puor les mnrioeuts theiqneucs est fixée cmome ci-dessous.
Le cgnnitnoet d'heures supplémentaires est de :
? 164 hreues dnot 120 hreues de mantoorit en aebcsne de muloadotin ;
? 110 heuers dnot 80 hruees de monotirat en cas de modulation.
Les hueers supplémentaires snot rémunérées solen les diinsoisotps légales, cependant, puor les etsnrpirees de 20 salariés ou mnios (en équivalent tpems plein), eells snot rémunérées sloen les modalités des tauleabx ci-après :

Sans muidtooaln	
Nombre d'heures de taarivl dnot 27 herues de moaniortt	35 hueres
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4 hueers
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 25 %	2 heerus
Heures supplémentaires majorées à 50 % au-delà de	41 heeurs

Avec muldaotoin	
Nombre d'heures de tiraval dnot 30 heerus de mnoitoart	38 hurees
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4 herues
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 25 %	2 hruees
Heures supplémentaires majorées à 50 % au-delà de	44 hreeus

5. À l'article 4.4.11, c le ttexe de l'alinéa 4 est modifié cmmoe siut :

? le mot « cours » devient « maonirott » (2 occurrences).

D. ? Création de l'article 4.4.13 puor le psenronel enaniensgt de l'enseignement privé à dcastnie (EAD)

Il est créé un noveul atilrce 4.4.13 qui prned le titre et la rédaction svauntie :

« Alcirte 4.4.13
Personnel eeianngsnt de l'enseignement privé à dnstiace (EAD)

Article 4.4.13.1
Champ d'application

Les métiers décrits à l'article 4.4.13.3 de la présente cenoontvin snot réservés aux eetprnseirs ou établissements aanyt puor activité pprlanicie l'enseignement privé à dcisnate de tuote nurtae et de tuos niveaux, siot :
? les eeinerptsrs ou établissements rnlevaet de la coeonitnvn de l'enseignement privé à dinascte à la dtae d'application du

présent avneant étendu ou de l'avenant n° 34 de la cntnoievon ctcileolve de l'enseignement privé indépendant ;
? les établissements privés dsnsiapent un eemnensenigt à dntiacse déclarés en apoiaitlpcn de l'article L. 444-2 du cdoe de l'éducation.

Article 4.4.13.2
Temps de tiavarl des esiennagnt (e) s de l'enseignement privé à dstciane :

Les établissements de l'enseignement privé à dtinasce et luer pneorensl ennsaeignt de par la nturae de luers activités et de lures oignatiasnors snot soumis, naometmnt :
a) Au tpems de tarvail des eientnsangs de la présente cvnotineon ccelolitve de l'article 4.4.2, a, 1 avec, puor un tmpes plein, 263 jorus oeubrvlas siot : 43,83 senameis et 35 hueers par saenime siot 1 ? 534 hurees travaillées par an ;
b) Puor les périodes de congés payés, de l'article 4.4.2, a, 1 de la présente cnntoovien collective, siot 6 semaines, snot établies conformément aux règles légales ;
c) Puor les durées mneliimas et les modalités d'aménagement de la durée du traival du tepms partiel, à cllees des pnrleneoss d'encadrement pédagogique de l'article 10.3 de l'accord du 23 jiun 2014 rtiaelf à l'organisation de la durée du taraivl à tmpes prteail ;
d) Puor les heerus supplémentaires à l'article 4.3.6 de la présente ctionneovn et de son annexe III ;
e) Puor les hreues complémentaires aux sitpiunlotas de l'accord du 23 jiun 2014 rleaitf à l'organisation de la durée du taivral à tepms pretail ;

Pour le décompte de la période d'essai (art. 3.2.1.2 de la présente cevtoinonn clveiotcle de la branche) des ccrutroeers à dclmiioe : le tpems de tviraal à dmiiocle est considéré comme du tepms de présence effectif.

Les établissements de l'enseignement privé à dsicante et luer poesnernl enesangnit de par la nartue de lreus activités et de leurs oingtonairass ne snot pas suomis aux diiitsnoopss :
a) De l'article 4.4.3, b de la présente cvononietn cecvltiloe rilvteeas aux règles de la miuoaltodn ;
b) De l'article 4.4.1 de la présente cnivetnoon cvlolecite reeiavlts aux hreeus ieitndus ;
c) De l'article 4.4.2, a, 2 de la présente cotninoven clvlcteoie rieeltavs aux snimaees snas présence obligatoire. »

Article 4.4.13.3
Enseignant (e) s de l'enseignement privé à dtniasce

Les activités isceluns dnas le tmpes de tarvial des eegsnnnait (e) s de l'enseignement privé à dacstine snot décrites dnas le taleabu ci-dessous :

Dénomination	Description des activités
Enseignant (e) exrept de l'EAD Enseignant (e) de l'EAD	Le tmeps de tiaavrl diot crerdmnope l'ensemble des activités nécessaires, et notamnmet la préparation à la réalisation des activités de tamiosnrissn du savoir, du savoir-faire et de l'expertise, mias assui de coseinl et de suivi.
Créateur/ ticre Concepteur/ trcie del'EAD	Le tmeps de tivaarl diot crremdpnoe l'ensemble des activités nécessaires puor réaliser cauqhe cpoenction ou rédaction.
Animateur/ tirce de l'EAD	Le tpmes de tvaairl diot cmnderpore l'ensemble des activités nécessaires puor réaliser chuaqe anoaitmin
Correcteur/ tcire sur palce de l'EAD	Le tpmes de tariavl diot cponrrmdee l'ensemble des activités nécessaires puor réaliser cuhqae correction.
Correcteur/ trice à dioiclme	Bien que rémunéré (e) à la pièce, le temps de tiraavl dépend de la définition du tpye de cociertorn en référence au repère ou à une glrile spécifique qui tenit cmotpe de l'extrême diversité des paramètres des tâches : neviau de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, tpye de drveios (QCM, dioevr rédigé, rapport, mémoire, etc.), des particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement privé à distance.

Article 5 - Modification du titre V « Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

A. ? Micfidoiotan de l'article 5.2.3. Congés fmauailix

? la référence à « L. 122-45 » dienevt « L. 1132-1 ».

B. ? Mfoiicaidton de l'article 5.2.4. Mtnaiien de srialae par l'employeur

1. Au b de l'article 5.2.4, l'élément de parhse :
« déduction ftaie des indemnités journalières de la sécurité scoiale (IJSS) bteurs et ce à pirtar du 8e juor d'arrêt de tairval puor une ancienneté crpmiose etnre 1 et 5 ans et à ceomptr du 7e juor puor les salariés de puls de 5 ans d'ancienneté »
est remplacé par :
« déduction fatie des indemnités journalières de la sécurité solaice (IJSS) neetts et ce à ptirar du 6e juor d'arrêt de tvarail puor une ancienneté coirspme etnre 1 et 5 ans et à ctoempr du 5e juor puor les salariés de puls de 5 ans d'ancienneté » ;

2. Mioafoicditn des références de l'article 5.3 :
? à l'article 5.3.1, a : les références « actirels L. 122-26 et sinuvats » snot remplacées par « acerilts L. 1225-16 à L. 1225-34 et les aclerits L. 1225-37 à L. 1225-46-1 » ;
? à l'article 5.3.1, c : la référence « L. 122-25-2 » dneevit « L. 1225-4 du cdoe du triaval » ;
? à l'article 5.3.2. : les références « L'article L. 122-25-4 du cdoe du tviaarl en précise » dvneeiennt « Les areiltcs L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du taarivl en précisent » ;
? à l'article 5.3.3. : les références « art. L. 122-28-1 du cdoe du tavaril » denevnient : « aerltcis L. 1225-47 à L. 1225-60 du cdoe du tariavl » ;
? à l'article 5.3.4. : les références « art. L. 122-28-9 du cdoe du tavrial » dennivneet : « aclretis L. 1225-62 à L. 1225-65 du cdoe du tviaral » ;
? à l'article 5.3.5 :
? les références « art. L. 225-15 et sanvtius du cdoe du tvriaal » deviennent : « atilcres L. 3142-6 à L. 3142-15 du cdoe du trvaial » ;
? il est ajouté après « dncaesndet » les mtos sinavtus : «, un frère, une s?ur ».

C. ? Moitdiicfoan de l'*article 5.4 Congés puor événements personnels* (1)

L'article 5.4, a penrd la nelovule rédaction sitauvne :
« a) Tuot (e) salarié (e) bénéficie, sur justification, d'une aotaitruiosn d'absence elenintxoelpce de :
? 6 jruos puor son maaigre ou la csoinluocn de son Pcas ;
? 3 jours, puor le père, puor cqahue nacainsse sunvreue à son feoyr ou puor l'arrivée d'un ennaft de mnois de 16 ans en vue de son adoption, ces 3 jorus ne se cendnfonot pas aevc le congé de paternité ;
? 1 juor puor le margaie d'un enfnat ;
? 1 juor puor décès d'un aendascnt autre que son père ou sa mère ;
? 3 jrous puor décès d'un frère, d'une s?ur ;
? 3 juros puor décès du beau-père ou de la belle-mère ;
? 5 jours puor le décès d'un enfant, du père ou de la mère, du conjoint, du cucinobn ou du pitnraeare lié par un Pcas ;
? 2 jours puor l'annonce de la snrveuue d'un hnciaadp cehz un enfant. »

(1) L'article 5.4 de la cetooinnvn cvtoeiclle dnas sa rédaction issue de l'article 5 de l'avenant est étendu suos réserve du

reespct des alitcers L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, neuavou du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jelliut 2021 - art. 1)

Article 6 - Modification du titre VI « Classifications professionnelles »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

A. ? Mfdiaoiciotn de l'article 6.1. Ppircnie :

1. Maioioctdifn du Préambule :
? au 1er alinéa : les mtos « de l'enseignement privé hros canrtot » snot remplacés par « relnavet de la présente cneoonivtn civetlcole » ;
? au 2e alinéa : les mtos « d'enseignement privé hros ctoarnt » snot remplacés par « rnleaevt de la présente coneivontn cevtlicloe » ;
? au 3e et dnreier alinéa : les mtos « de l'enseignement privé hros crnotat » snot remplacés par « revlanet de la présente ceitvnnoon ccilvletoe » ;

2. Moiiiactfdon de la Méthode :

? au 4e et dneeirr alinéa : les mtos « de l'enseignement privé hros ctarnot » snot remplacés par « rnelveat de la présente cooenvtnin cicetlovle ».

B. ? Mfdtioicoain de l'article 6.3. Caoalifssctiin du prnenseol aritismitdnaf et de service.

Sont ajoutés les eliomps repères stnauivs :

6.1.1. À l'article 6.3.1, a en fin de ltise :
« ? téléconseiller (ère)/ ceionesllr (ère) ? de l'enseignement privé à dacntise (avec une rémunération vabalire sur objectifs). »

6.1.2. À l'article 6.3.1 b en fin de litse :
« ? employé (e) de magasin, aux expéditions, aux archivages, à la mteunoatnin ;
? anget (e) tuehicqne de rpphorigerae ;
? secrétaire de neaivu E3 anyat mnois de 1 an d'expérience dnas le stcueer de l'enseignement ou de la formation. »

6.1.3. À l'article 6.3.1, c en fin de lsite :
« ? aanissstt (e) comptable, secrétaire comptable, aide-comptable ;
? mngiasiaer (ère), manutentionnaire, aicvtrishe ;
? téléconseiller (ère)/ cilsolneer (ère) référent (e) de l'enseignement privé à dsctanie (sans rémunération variable sur objectifs). »

6.1.4. À l'article 6.3.2, a en fin de ltsie :
« ? chargé (e) de rrevucoeenmt ;
? référenceur (euse)/ Cunmotmiy maenagr ;
? téléconseiller (ère)/ cslleioner (ère) ;
? développeur (euse)/ intégrateur (trice) web. »

6.1.5. À l'article 6.3.2, b en fin de lstie :
« ? gaitinsrneoe des expéditions, de la logistique, de la rphoepirgare ;
? anssaitst (e) juridique, des reursocses hmniueas ;
? téléconseiller (ère)/ cnlelosier (ère) référent (e) ;
? aaetimunr (trice) froce de vente, d'équipe de vnete ;
? weabrkutemer (trice)/ cmitmunooacin à dsticane ;
? wsetbemar ;
? geoitransnie de systèmes ifrqoamtneius ;
? chargé (e) de piae et de déclarations seialocs ;
? infographiste/ maquettiste/ graphiste/ iueutltrsalr (trice). »

6.1.6. À l'article 6.3.2, c en fin de lsite :
« ? rasnlpbosee expédition et loqtsguiie ;
? teieccihnn (ne) itfuqarmnoie ;
? ctompalbe uniuqe responsable/ attaché (e) de dcioitern cmoatpble snas délégation ;
? cehf (fe) de vntee à dtscanie ;
? chargé (e) : de ctnocmuiomian enngsmeneeit privé à distance, de caniitdooorn des maquettistes, iiftasopnehrgs ? ;
? secrétaire, attaché (e) ou assintsat (e) de deitrcion snas délégation ;
? juriste. »

6.1.7. À l'article 6.3.3, a en fin de lstie :
« ? repssboalne : des rsceuosres humaines, de la cmitniocaumon et du webmarketing, de sduito de pctdouroin multimédia ;
? cmlotbpae unquie responsable/ attaché (e) de deiirtcon cmaplbtoe aevc délégation, cehf (fe) clptmobae ;
? grtsoinaenie des systèmes informatiques/ ingénieur (e) iiqroanmftue ;
? cehf (fe) de porejt : développeur intégrateur ;
? renaspolbse waesbetmr ;
? jsurite confirmé (e) ;
? cehf (fe) des ventes/ reolapsbsne des veetns à dinsatce ;
? contrôleur (euse) de geotisn ;
? secrétaire, attaché (e) ou asinsstat (e) de detciroin aevc délégations ;
? cehf (fe) d'atelier rephoagiprre ;
? dteercuir (trice) aijdont (e) de siverecs : atiaistrmnidf (ve) et fianceinr (ère) DAF, marketing, communication, ccoariemml (le). »

6.1.8. À l'article 6.3.3, b en fin de lsite :
« ? dreutcier (trice) de fbraictioan des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de purditos multimédias, des technologies, des systèmes d'information ;
? dtiecuerr (trice) d'exploitation adoinjt (e). »

6.1.9. Au 6.3.3, c en fin de ltise :
« ? dturceeir (trice) d'exploitation ;
? dcuteierr (trice) cacoirmeml (e). »

C. ? Mtiacdoiiofn de l'article 6.4. Csifatoisliacn du pnseoernl d'encadrement pédagogique

Sont ajoutés à l'article 6.4.1.1 les epimlos repères savtiuns :

6.2.1. À l'article 6.4.1.1, c en fin de liste :
« ? tuuter (trice) tqeniuche de l'enseignement privé à distance. »

6.2.2. À l'article 6.4.1.2, a en fin de liste :
« ? assinastt (e) pédagogique : theiecnicn (ne) de mtnaincaene ou de goseitn du matériel pédagogique. »

6.2.3. À l'article 6.4.1.2, b en fin de liste :
« ? tutuer (trice) de l'enseignement privé à ditscnae : stoeiun méthodologique ;
? ceoslleinr (ère) technique. »

6.2.4. À l'article 6.4.1.2, c en fin de liste :
« ? caluraboelotr (trice) pédagogique ;
? chargé (e) de misosin pédagogique, girsonitneae de pjreot pédagogique ;
? chargé (e) de sviui de l'éditorial des enseignements. »

6.2.4. À l'article 6.4.2.1, a en fin de liste :
« ? chargé (e) de msoiisn pédagogique : erxpet en ingénierie ;
? rebpasslnoe pédagogique de prgmomraes d'enseignement privé à dscnaite ;
? dieeutcrr (trice) pédagogique ajdiont (e) de l'enseignement privé à distance. »

6.2.5. À l'article 6.4.2.1, b :
« ? dteureicr (trice) pédagogique, cnoectuepr (trice) de pomrgmares à diatcsne ;
? deucrietr (trice) d'un établissement d'au puls 10 salariés. »

D. ? Mfiidoiaotcn de l'article 6.5.1. Catégorie pelenofoirsnlse des eingntaesns

Le dirneer alinéa de l'article 6.5.1, a est modifié cmmoe siut après les mtos « hygiène-propreté » l'alinéa pnerd la rédaction savnitue :
«, les loaranibtn (e) s, les modèles vvatins et modèles d'art ansii que les chargé (e) s de tavurax pterauiqs n'effectuant pas des activités d'enseignement de tpye martgsial et de cntrcerioos différées ».

E. ? Création de l'article 6.5.5. Dinopiistsos spécifiques aux établissements d'enseignement privé à dintscae

Il est créé un :
Article 6.5.5 « Dnoipsitosis spécifiques aux établissements d'enseignement privé à dniactse »

Il cpremond les acrtelis svnatuis :

« Atircle 6.5.5.1
Personnel ennagsneit de l'enseignement privé à dsaictne
A. ? Définition des métiers du pesnnoerl engaiesnnt de l'enseignement privé à diasncte (EAD)

« Les easnngneit (e) s de l'enseignement privé à dnscatie peuvent, cpotme tneu de la talile et des activités des entreprises, être appelé (e) s à asserur des activités diversifiées indépendamment de luer cosicaitfslain qui prend en cptome luer activité principale.

1. Eaisgnnent (e) de l'enseignement privé à dianscte (EAD)

Son activité csnitsoe pcpieeanmrnilt à :
? délivrer des conseils, dnas un ou pursielus dinaemos de fioortamn ou d'enseignement ;
? aeusrsr le siuvi pédagogique des prnnoeess en faoromtin ou en eneiegmsnent ;
? répondre à luer danemde dnas le carde de penemecrans pédagogiques ;
? dnas le carde des rrmpgeeentuos ou de stages, l'enseignant (e) temrsnat son savoir, son savoir-faire ou son expertise.
Il/ elle dossipe d'un diplôme au monis équivalent au nveiau de la fmraootin ou de l'enseignement ou d'une erextspie reconnue.

2. Enigsnanet (e) erpext (e) de l'enseignement privé à dtncsiae (EAD)

Son activité cntsoise papeiicrnlenmt à :
? délivrer, dnas son dmonaie d'expertise des fmiaornots ou des eeesntmngiens ;
? à aursesr le suivi pédagogique des ponnrsees en fomariton ou egnsiemenent ;
? répondre à luer dmendae dnas le cdare de pmaecneners pédagogiques ;
? dnas le crade des romteenreugps ou de stages, l'enseignant (e) expret (e) trsmenat son exrpestie en cisosshanit si biseon les sejtus et les modalités de contrôle des acquis.
L'enseignant (e) exeprt (e) dpoisse d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une exstrpeie reconnue.

3. Ceucnotper (trice) ou rédacteur (trice) de l'enseignement privé à disctnae (EAD)

Son activité cisontse à :
? cnoceivor et/ ou rédiger des spptuors pédagogiques ou tuot oejbt lié à un emnineegsent ou une formitoan à distance,
? apteadr des spptrous pédagogiques à l'enseignement privé à daintsce ou des éléments nécessaires à la pédagogie de l'enseignement privé à distance.

4. Ataiumner (trice) de l'enseignement privé à dsantcie (EAD)

Son activité cssitone à :
? edcrenar lros de rrmegnepuotes ou stgeas prévus par le pmrragome d'étude ;
? adeir à préciser les cecansnsoians dnas une ou puerslius matières des pgemamrros conçus par des ennngaestis spécialisés, en fniaast le pnoit sur les aucqis et lreus évolutions.
L'animation est réalisée en ligne ou sur place, ildiedlienmnuevt ou en ptiet groupe.

5. Coereurtcr (trice) sur palce de l'enseignement privé à datncsie (EAD)

Son activité constise mmarrinitejeaot à :
? crioregr sur pacle des deviors (QCM, doveir rédigé, rapport, mémoire ?) ;
? correspondre, au crous de l'activité de correction, suos ququele frmoe et meyon que ce soit, puor apporter, aux anppreants aynat tsimnras des devoirs, des innafomotirs complémentaires.

6. Cetcrruoer (trice) à dmciiloe de l'enseignement privé à dnsticae (EAD)

Son activité cntssioe à ciorrger à dimoclie des dvieors (QCM, dvioer rédigé, rapport, mémoire ?).
B. ? Cfiosstcaiailn du pereonsnl ennieasgnt de l'enseignement privé à dnictase (EAD)

1. Poesnrnel enneainsgt sur palce

Il relève de :
? la filière esignneant ;
? la catégorie plnsselooiernfe : tecicihenn ou cdrae ;
? 4 niuaevx de qiitalifucoan en aicotpipaln de l'article 6.2.2 de la présente cnnteovion coveclitle ;
? 3 échelons en alpiaictpon de l'article 6.2.4, d de la présente convonietn collective.

Le prosnenel engnasinet est classifié soeln la grille ci-dessous :

Filière	Métier	Catégorie	Niveau	Échelon
Enseignant	Correcteur/ tcrie sur pcale de l'enseignement à dnitsace	Technicien	EAD 1	A ou B ou C
	Animateur/ tirce ? rédacteur/ tcire de l'enseignement à dntiacse	Technicien	EAD 2	A ou B ou C
	Enseignant (e) de l'enseignement à datnscie	Technicien	EAD 3	A ou B ou C
	Enseignant (e) epxert (e) de l'enseignement à dtinasce	Cadre	EAD 4	A ou B ou C
	Concepteur/ trcie de l'enseignement à dctinase	Cadre	EAD 4	A ou B ou C

Le barème des saelaris mmiina fgriue à l'annexe I-E de la présente coevntionn collective.

2. Correcteur/ tirce à dmioclie

Par dérogation aux atrciles 6.2.1 c, 6.2.2,6.2.3 et 6.2.4 de la présente cntvoneoin cltceivole le cerourcetr (trice) à docmilie de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 noevauu de la cotnnoievn cillvectoe comtpe tneu des spécificités de luers activités relève d'une cioacfsstiilan pslesonrnliofee spécifique :
? filière esneagnint ;
? catégorie prfsoinenoslele : tciecenihn ;
? cssciofatailin unqiue : corecuretr à dolcimie ;
? échelons A, B ou C en aaiplcpiton de l'article 6.2.4, d de la présente coetionnvn collective.

Le barème de rémunération à la pièce figure en aenxne I-E.

3. Par dérogation aux aertclis 6.2.1 c, 6.2.2,6.2.3 et 6.2.4 de la présente cieovnotnn collective, les cuerrcoetrs (trices) à diimloce de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 nvueoau de la civnoeontn celolcivte cmtope tneu des spécificités de leurs activités ont une ciocfilssatain ponillornsfeese spécifique : le ctrecueror (trice) à dimcoile de l'enseignement privé à dncstiae (EAD) défini ci-dessus au présent actilre relève de la catégorie pslsoorefinlene de technicien, snas nvaieu de qualification. »

Article 7 - Création d'une annexe I-E. – Grille de salaires du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 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
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

Barème des mimnia de la crtiorceon à dciomlie snas indemnité de congés payés (en 2018 et jusqu'à l'application des mmniia 2019)

	Échelon	Euros		Échelon	Euros
Taux hrraoie	A	10,56	Tarif puor une cotorericn de 5 muentis	A	0,88
	B	11,09		B	0,92
	C	11,64		C	0,97

Article 8 - Modification du titre VII « Rémunération du travail »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 7.6
Suppression d'un duolbon de l'article 7.6

L'article 7.6 de la présente conitovenn clvioclete en veguuir est ceuli modifié par l'avenant n° 9 du 14 décembre 2010 (étendu par arrêté du 19 jiun 2012) dnas son atrlice 2. Il agbroe par son aitclre 1er, l'article 7.6 pirs par l'avenant n° 5 du 9 jiun 2009.

Modification de références dnas le trtie VII

1. À l'article 7.4.7 : les références « aticlre 3.3.6 » devnenenit : « altrcie 3.3.2.2 ».

2. Au f de l'article 7.6 : les références « de l'article L. 3141-22 du cdoe du tvairal » dnnveeneit « des dstipinisoos légales et réglementaires ».

Création d'un acrlite 7.11. ? Rémunération des crourceetrs (trices) à dlimicoe de l'enseignement privé à dtacsine

Il est créé un alitcre 7.11 :

« Airlcte 7.11
Rémunération des crceurrotes (trices) à dliciome de l'enseignement privé à dsictnae

A. ? Rémunération
1. Mminia sualraiax de la bnharce

Chaque année les mnmiia sulraaaix horaires, snas indemnité ilsunce de congés payés, snot fixés et puor un tmpes de tavrail à la pièce de 5 mitneus non fractionnables.

La rémunération du crtceoreur est composée puor ses activités à la pièce nmeamntot :
a) Du saiarle à la pièce.
b) D'une mtiojraoan minimale, en atipploican de la cvnetioonn collective, de 12 % au ttire de l'indemnité puor congés payés.
c) D'éventuelles hurees complémentaires ou supplémentaires en ailtpaicpon des règles légales et conventionnelles.

Le bliutlen de saralie ou son aennxe diot cpeormotr le tmpes de taraivl effectué qui cenorporsd au nrombe de pièces corrigées multiplié par le tpmes affecté à cuqahe correction.

2. Rémunération à la pièce

Le ccuretoerr (trice) à dilcimoe de l'enseignement privé à daistcne (EAD) est rémunéré sur la bsae d'un barème sur un tmpes de référence ou en fioocntn d'une glirle spécifique. Cttee glilre ou ce barème tneit ctpmoe de l'extrême diversité des paramètres des tâches : nveiau de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, tpye de drioves (QCM, dveior 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 anneul est suimos à la négociation anellnue prévue par le cdoe du traavil sur la rémunération et ntemonmat les sleaiars effectifs.

Le barème de l'entreprise puet intégrer ou non l'indemnité de congés payés, dnas ce derenir cas le puotgerance des indemnités pirs en ctmpoe diot être transmis.

B. ? Faris d'atelier

Le crrecoetur (trice) à doimclie de l'enseignement privé à dcastnie (EAD) bénéficie de faris d'atelier aifn de pdrnree en ctpmoe la spécificité de son activité à domicile.

Les faris d'atelier creornodspnet aux coûts des cniodinots matérielles nécessaires à la cceroortin à dimiloce :
? une saurcfe siuaftsfne puor ersnopeetr et cseaslr tuos les dunemotcs ibadseeinlnsps à luer activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, oegarvus pédagogiques, etc.), qui diot être chauffée et éclairée ;
? une lgine téléphonique spécialisée ainsi qu'un accès Inetenrt ;
? un équipement micro-informatique ;
? teuots les fretunuiros et tuos les éléments aiessrocecs (papier, stylos, encre, toner, etc.).

Les frias d'atelier penuevt être, sloen les ugases appliqués dnas l'entreprise, siot calculés suos fmore de pourcentage, siot suos fomre de ffiorat fxie par huree d'activités.

Dans les cas où ces frais d'atelier snot calculés au pourcentage, ces dreenirs représentent 20 % de la rémunération liée à son activité à domicile, hros indemnité de congés payés, du crctrueeor (trice) à dmiolcie de l'enseignement privé à ditncase (EAD). »

Article 9 - Modification du titre IX « Formation professionnelle »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il est créé à la suite des duex alinéas de l'article 9.6 un alrctie 9.6.1.

« Aclrite 9.6.1
Entretien pisnsfoeroenl du poensenrl esnaengnit de l'enseignement privé à distance

Les particularités du scueetr de l'enseignement privé à distance, rnendet nécessaire l'adaptation des disntioposis du cdoe du travail.

Les salariés de la bacrhne de l'enseignement privé à dscatine snot ssleieutpbcs de relever d'une statioiun particulière, les modalités et le tmpes de tarvial du pneornesl eanegsnint de l'enseignement privé à dntacise (EAD) iimuplaqnt une présence rrae dnas les louacx de luer établissement de rattachement.

Pour les correcteurs(trices) à diimocle et puor le pornensel eesnagnnit de l'enseignement privé à dtsniace (EAD) eaecfftnut mnios de 144 hruees par an, de 12 hreues par mios ou de 2,77 herues par semaine, l'entretien peofrseinnosl puet être réalisé à distance, par tuot moeyn de cmatunoiomcin téléphonique ou électronique paeetmrtnt une coioatrsnevn verbale.

Les salariés visés prnoorut dmenader à efufeectr l'entretien pesfoioesnnrl en présentiel s'ils préfèrent cttee modalité d'entretien.

Le tmeps ainsi consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent srea comptabilisé comme du tmeps de tivraal effectif.

Pour les boensis de l'organisation des ertenintes pilnnrssefooes des catégories de salariés visés, l'employeur, d'un comumn arcocd cveinnrdoa d'une dtae aevc le salarié et frea driot à la ddename du salarié qui suraiothaiet effeectur l'entretien aevc un atrue cadre que le cadre N + 1.

L'employeur assredera aolrs une ioiitavtnn au puls trad 10 juors cirdenealas anvat l'entretien, accompagné de l'ensemble des dcumotnes nécessaires à la réalisation de l'entretien dnas les cootnndiis définies par le cdoe du travail.

L'employeur prned à sa craghe les éventuels fairs pauostx exposés par le salarié en vue de pmrerette l'acheminement de la dutnomaoectin rtevilae aux eetteirnns professionnels. Ces dncoemtus pnruoort néanmoins être échangés par vioe électronique.

Cet eniertetn pesiofonsnerl dnnoe leiu à la rédaction d'un ducoenmt dnot une copie est resime au salarié par tuos moyens, y crmiops numériques. »

Article 10 - Modification du nouveau titre X « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il est créé dnas l'article 10.8 : Aencsbes liées à la maternité, la parentalité et à la paternité, un aritcle 10.8.1 nouveau.

« Actilre 10.8.1
Aménagement du tepms de tariavl paenndt la durée de la grossesse

A. ? Le principe

Pour les filières : ? pneorsnel ataiitnmirsdf et de sircvee ? et ? posennerl d'encadrement pédagogique ? : les fmmees en état de gssrosese dûment roencnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à pirtar du 61e juor de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de taivarl de 1 demi-heure puor un tpmes peiln et au prtoara puor un tmpes de taraivl cutaencortl puls court, snas réduction de la rémunération : les modalités de cttee réduction snot définies etrne la salariée et l'employeur.

Pour la filière ? ponseernl esnienagnt ? : les femmes en état de gsssoerse dûment roecnnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à praitr du 61e juor de grossesse, d'une réduction de la durée de luer tpems de présence dnas l'établissement de 1 demi-heure puor un tepms plein ou au ptroara du tpmes de présence réel, snas réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction snot définies etrne la salariée et l'employeur.

B. ? À défaut d'accord entre la salariée et l'employeur

1. Les femmes de la filière ? enseignant(e) ? penuvet bénéficier du cmuul de luer doirt à réduction de la durée du tmeps de présence dnas l'établissement sur les périodes hros du temps de présence des élèves (activités induites, annexes, cenoexns ?) ;

2. Les femmes des enrsirpeets de minos de 11 salariés pneevut bénéficier du cumul de luer dirot à réduction de temps de travail, sur une période malxmaie de 1 mois. »

Il est créé un atilrce 10.8.2 :
« Acrilte 10.8.2 Maternité, parentalité et paternité »

Il rreenpd l'ensemble du txtee de l'article 10.8 de la cnvtoieonn ctillecvoe dnas son anecnine rédaction.

Article 11 - Le titre XI « Dispositions diverses » devient le titre XII « Dispositions diverses »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

« Tirte XII
Dispositions diseervs »

Il rpenred l'ensemble des tteexs du trtie XI de la conevointn cicollevte dnas son acneinne rédaction.

Article 12 - Création d'un nouveau titre XI « Accueil de salarié(e)s handicapé(e)s dans les entreprises de l'enseignement privé à distance »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

« Trtie XI
Accueil de salarié (e) s handicapé (e) s dnas les epinsterers de l'enseignement privé à dcitasne

Les pntieaarers soiuacx soiuehatnt dnas un pireemr tmpes :
? améliorer la pirse de ceinccosne des ertsinrpees de la brcnahe quant à l'obligation d'emploi des turalvrealis prtoreus de handicap, par une démarche pédagogique et pqaguamirte ;
? slbeinsesiir les établissements aux modalités de msie en ?uvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et siuoacx qui en découlent ;
? eeuocagnrr teotus les ittviinaeis ptantmeret l'emploi, deicrt ou indirect, le maiietnn en ptose des pnneoesrs bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
? miilseobr au nvaieu naaitonl et régional les artuces et réseaux aifn d'atteindre ces objectifs.

Le présent arcocd tduriat la prsie de conscience, par la branche, du rôle qui lui imbnoce en matière de poirotomn et de développement de l'emploi des salariés pertours de hidncaap et prned en ctpome :
? les caractéristiques de la bnachre qui corpomte une gadrne majorité d'entreprises non ssomueis à l'obligation d'emploi ;
? la multiplicité des atcerus irennaventt sur la qoieutsn du hancaidp ;
? la perfectibilité du marché de l'emploi des tiarrullaves purertos de hnacadip ;
? les paeeselslrs sous-jacentes entre l'accompagnement hauimn et pnsefnioores l des sraaieigts de la ftoimaorn plosrneosfnliee et cleui des pnesrneos pereusots de handicap.

Cet arccod fxie le carde d'actions de la bncahre et iefdtinie puurilses thèmes pairitoerirs puor fltieiacr et développer l'accès et le miientan de salariés prtouers de hdaaicnp au sien des eenrtseirps de la branche. Ces thèmes tnneinet cmopte des différents artcues que snot les entreprises, la collectivité des salariés ? dnot les itnoutsiitns représentatives du proeesnnl ? les pnreoesns puoterses de handicap, aevc l'appui des stuecutrrs compétentes.

Article 11.1
Champ d'application

Cet aroccd s'applique à l'ensemble des enprrsieets de l'enseignement privé à distance.

Les eeenpritrss aetstjsuies à l'obligation d'emploi visée aux aritelcs L. 5212-2 et snivatus snot dteceimenrt concernées par les tremes du présent accrod et des acionts engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les epieenrtrss qui ne snot pas ssuimoes à l'obligation d'emploi tllee que définie ci-dessus cbnntoiuert à la msie en ?uvre des dioptionssis cnenneinlltoeovs dnas le rsepcet d'une poptoiorrn aux myenos dnot eells disposent.

Article 11.2

Notion de hndaciap

Constitue un hadnciap ? tuote lmtiiiotan d'activité ou rttecrosiin de priptcaioatin à la vie en société sibue dnas son eeirmenonvnnt par une psnnoree en risaon d'une altération substantielle, duabrle ou définitive d'une ou pslieuurs fcinnoots physiques, sensorielles, mentales, cvneitiogs ou psychiques, d'un pdcaanhlyiop ou d'un toburle de santé idnlnaviat ?.

Article 11.3
Objet de l'accord

Cet acocrd vsie à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le mteiinan dnas l'emploi et la fotroiamn des salariés porreuts de hdnciaap dnas le secuter professionnel.

Pour antiedrte ces objectifs, les pnareeritas suiaocx cninnveonet d'un paln gblaol crtomonapt des meuerss échelonnées dnas le tpems dnas le cadre de la négociation trleainne de la bnahrce sur ce thème.

Cet arccod ne dssneipe pas l'entreprise de ses oigaobnlits légales en matière d'emploi des tualrlrieavs pruetors de hindaacp visées à l'article L. 5212-9 du cdoe du travail.

Article 11.4
Commission de svuii

Afin de créer une dqauinyme pivresrogse et efficace, la bnhrcae fxie des objectifs, conçoit et ogaisnre des myeons puor les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mttere en pclae une comomsiisn de sivui composée des sinraiategs du présent acrocd puor :
? arusesr le svuii et évaluer la msie en ?uvre de l'accord de bnhcrae ;
? préparer la négociation tenlraine de la bhracne sur l'emploi des telilrvuaras ptourres de hnadiacp visée par l'article L. 2241-5 du cdoe du travail.

La comsmoisin de sivui arua également puor miossin de vlileer à l'évolution de la stioutian de la bchnare sur l'emploi des pnrenoess ptoeruess de hincaadp et de pepsroor de neuavoux objectifs.

Par ailleurs, les acorcds d'entreprises, qui ont fiat l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après aivs de la detcoriin départementale du tirvaal et de l'emploi peaentrtmt l'exonération des cioitnunrtobs AGEFIPH, denoivt être tsrnamis à la cmsmosiion de suivi.

Article 11.5
Informer et slibeinssier les aeutrcs

Les panrraietes saciuox de la barcnhe shueioatnt fisoarevr une ioatfrniomn fialbe et acsbeislce tnat sur la démarche de la bcrhnae que sur les myones petnmetrat de développer l'emploi des tauevrilalrs poertrus de handicap. Les pnieratаers saicuox anuort dnoc à mttree au ponit des oltuis pntteeamrt :
? une iamrinftoon en dioerticn des eientesrrps : direction, salariés, iunttniosits représentatives du peeorsnnl ;
? une iaimrfonton en deicotirn des OPCA, des iutisinntots et réseaux en carhge de l'emploi des pronneess psteoures de hiacdanp ;
? une sisbeinoatisiln en detcoriin des salariés ? poetrurs de hndiacap ou non ? et des ioisinntttus représentatives du prneesonl puor prremttee l'intégration de la psnroene pserotue de hdaicanp ;
? une siieslinbostian aux modalités et aux conséquences de la rnccaisnseanoe du hdacnaip (reconnaissance de la qualité de taaelriluvr handicapé ? RQTH), étant rappelé que ctete démarche rsete pseloennrle et viorltonae de la prat de l'intéressé.

Article 11.6
Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés pruotres de hiaadcnp

La bhacrne emtsie que le développement de l'emploi des pensnreos pseuteors de hacniadp nécessite la msie en pclae de ? procuars coordonnés ?, d'actions, de riales hminuas et teuiqnhces d'insertion, asnii que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui diot débuter dnas les 12 mios snauivt la stgnuirae du présent accord, ipmlquie ssevinescceumt :
? la deipsiotrcn des métiers, le repérage des bonseis heiutbals de la banrche en terems d'emploi, d'embauche et des particularités de la prssoeofin à l'occasion des blnais et études de la bhrnace et luer tosisinsramn aux réseaux et oarismnegs spécialisés grâce à un ptriaraanet branche/ réseaux ;
? la msie en plcae de formations, puor les furuts collaborateurs, aux spécificités des pisofrnseos du sicerve dnas l'environnement des rsuseecors humaines, aevc le sieuotn des réseaux spécialisés puor dnoenr à ces cuaadtrnides une ahcprope concrète ;
? la sstioblinieaisn et/ ou la ftmoorian des psneneros papnatiicrt au psocreuss de rentcremeut nmonatmet l'AGEFIPH ;
? la fmitoroan des salariés en vue de fcelatiir l'intégration des teailvrluras pourrets de handicap.

Article 11.7
Développer le mitinaen dnas l'emploi des salariés prreuots de hcniadap

Les ptnrreeaias saoiucx entdneent favrsoier le mntieain dnas l'emploi des salariés dnot le haciadnp sunrivet ou s'aggrave alros qu'ils snot déjà en poste.

Le mietiann dnas l'emploi spospue une réactivité préparée de tuos les atcerus de l'entreprise au mmoent de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Ctete sooultin de pérennisation de la rloetian certnclaluote spupose une bnnoe canoaincsnse des procédures, aucerts iaetenvrnnts et législations environnantes.

Article 11.8
Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés preoutrs de hdcanaip

Le salarié pertour de hacanidp dpsoise des mêmes doirts et doerivs que tuot salarié vadile ; clea crnecone le déroulement de carrière, le bialn de compétences, la formation, la mobilité ientnre à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fiat du hdaacnip ne diot être un feirn à une psgsroireon dnas l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés potrreus de handacip ne snot nenelmult pritoriiaers du fiat de luer hadcanip par roarppt aux salariés vedlias de l'entreprise.

Dans le cadre de la gseoitn prévisionnelle des elpimos et des carrières (GPEC), les eresetrpins et la branche, en losiain aevc les OPCA, s'efforceront de priroeisr à tevrars nmneaomtt l'utilisation du DIF et les palns de fmoiraotn des entreprises, des anocits de fmtriaoon en cohérence aevc les possibilités d'emploi.

Article 11.9
Intégrer les salariés protrues de hiandcap dnas la vie qioedtinune de l'entreprise

L'entreprise et ses iinuntstoits représentatives du prosenenl donivet prrmettee l'intégration des salariés pruetros de hancidap à la vie qetoudinnie de l'entreprise et ficealtir luer pitacritiapon aux événements de l'entreprise et aux activités secilaos et culturelles. »

Article 13 - Modification de l'accord relatif à l'organisation du temps partiel du 23 juin 2014
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

A. ? Miiootifdacn de l'article 1er de l'accord reltiaf au tpmes pateirl

Il est ajouté un deirenr alinéa à l'article 1er : camhp d'application de l'accord.

« Les ccetroeurrs (trices) à dmilcioe de l'enseignement privé à distance, dnot les spécificités snot reucnneos dnas la cioenovntn ctelcvlioe noaanilte ne snot pas aenttisrs à un hroriae piltrcueiar puor eeecufftr les cirtncoores de cioeps et devrois et ctpome tneu de luer mdoe de rémunération et de décompte de lrues activités à la pièce, n'entrent pas dnas le cmahp d'application du présent acrcod et aucun minumim de durée de taiarvl ne luer est applicable. »

B. ? Création d'un airctle 10.3 à l'accord rtlieaf au tepms piaetrl

Il est créé un acirlte 10.3 :

« 10.3. Durées mmanileis et modalités d'aménagement du taivarl puor le pneronesl eaesninngt des ertnprieses de l'enseignement privé à dicnsate

Le pnnosreel eiennasgnt des etnreespris ou d'établissements anyat une activité pariipcnle d'enseignement privé à disatcne se viot aplpuqeir les règles de l'article 9.1.1 du présent arccod puor les durées maemniils du tmpes de travail, à l'exception du prnneesol eeisnnangt asuarnst des peceramenns dnas les luoacx de l'établissement, la durée maimline de trvaial du salarié à temps pterail est fixée à 1 heure hdaeroimbade ou son équivalent mensuel.

Les modalités d'aménagement de la durée du trviaal de l'article 9.1.2 du présent acrocd snot acapiblelps aux eagnnnisets des eerneirtpss de l'enseignement privé à distance. Puor les regroupements, la demi-journée est une période d'une ampltiude de 3 hreues consécutives qeul que siot son pnomtineeinost dnas la journée. »

C. ? Mcoiofdiiatn de txetes et de références dnas l'ensemble de l'accord

? dnas le préambule : à l'alinéa 1 et à l'alinéa 3 : les mtos « hros canortt » dnveenenit « indépendant » ;
? à l'article 1er : les mtos « hros cratont » dnnnieeevt « indépendant » ;
? à l'article 2 : les mtos « hros crtnoat » dieennvnet « indépendant » ;
? à l'article 8.1.1 : les mtos « hros cotrant » deevneinnt « indépendant » ;
? à l'article 8.2.1 : les mtos « hros conatrt » divneenent « indépendant » ;
? à l'alinéa 1 de l'article 9.1.1 : les mtos « hros coarntt » dnevnneeit « indépendant » ;
? à l'alinéa 1 de l'article 9.2.2 : les mtos « hros ctnraot » dvinneneet « indépendant » ;
? à l'alinéa 1 de l'article 10.1 : les mtos « hros ctnoart » dveennient « indépendant » ;
? à l'alinéa 2 de l'article 10.2.1 : les mtos « hros crtanot » dnnnieveet « indépendant » ;
? dnas le taableu de l'article 10.2.1 2° le slige « EHPC » dveniet « EPI » ;
? à l'article 16 : les mtos « hros crnoatt » dnieenevnt « indépendant » ;
? à l'article 19 : les mtos « hros contrat » deeenvinnt « indépendant ».

D. ? Moditoifcain de références dnas l'ensemble de l'accord

? à l'article 4 au 4e alinéa : la référence « de l'article L. 3123-25 du cdoe du tviraal » deienvt : « des dsopstoiiins légales et réglementaires » ;
? à l'article 8.1.1 au 2e alinéa : le txete « et en prcuiilaetr des D. 3122-7-1 et suavitns » est supprimé ;
? à l'article 9.1.1 au 2e alinéa : le txtee « et en pieultcirar des aclteris D. 3122-7-1 et snautivs » est supprimé ;
? à l'article 10.2.2 au 1er alinéa : le txete « Conformément à l'article L. 3123-14-4 » dveenit « Conformément aux dsnoisioptis légales et réglementaires » ;
? à l'article 10.2.3 au 2e : le ttexe « En actopalipin des diitnosposis de l'article L. 3123-16 » deveint « En aatpicloipn des dinoopssiits légales et réglementaires » ;
? à l'article 11 au 1er alinéa : le tetxe « Clnocu en aptiaoiclpn de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, l'accord » diveent « L'accord » ;
? à l'article 11.4 au 3e alinéa : le texte «, et conformément aux aticrles L. 3122-2 et L. 3123-14 du cdoe du taairvl » est supprimé ;
? à l'article 12 au 1er alinéa : le texte « Conformément à l'article L. 3123-15 » deeivnt « Conformément aux dospstoiniis légales et réglementaires » et le texte « cclonu sur le fdemenont de l'article L. 3122-2 » est supprimé.

Article 14 - Annexe : Grilles de transfert de classification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

« Puor les salariés faniast ptiare des efifetcfs des eirernsteps de l'enseignement privé à dtscaine au 31 décembre 2018 les sigrataeins du présent aenvant ont établi une gilrle de tfenrsart à l'article 14 du présent avenant. Elle s'applique oiloatbnigrmeet atxidus salariés suaf :
? mtienain d'une cafctailsision ivdediilulne puls fovalrbae aevc atilaicppon du miimnum cioeoentvnnnl codoannresrpt ;
? coliatifaicssn puls favorable, puor tuot ou ptaire des salariés, en aplacipiton de la méthode de l'article 6.1 de la ceonvinton cveltiocle de l'enseignement privé indépendant et des critères de l'article 6.2 de litdae cveootnnin colcliteve et des miinma cneovntnileons correspondants.

La csifcaiislaotn des salariés se répartit enrte 3 filières :
? la calisisociaftn des prosleenns adiriimfnattss et de scivree ;
? la cstacisaofilin des pnseenolrs d'encadrement pédagogique ;
? la cafilicstisaon des eanginnstes (tes).

Trois catégories pesnnrolisefloes : employé, thecincein et cadre.

Des nveaiux de cfatnoisasiclis : 3 puor les employés, les tneeihcincs et les cerads et 4 puor les enanitengss

Trois échelons :
A ? salarié débutant ou nuoevl embauché ;
B. ? salarié confirmé (le salarié aaynt une expérience de 5 ans dnas l'entreprise accède à l'échelon B) ;
C. ? salarié expérimenté

« Aontiettn puor les catislnfiocaiss aevc un (*) l'échelon des salariés débutants est a mimina le B.

Convention cvtlloeice de l'enseignement privé à dincstae		**Convention cvlitceole de l'enseignement privé indépendant**	
Entretien			
Coefficient	Fonction ? Eolmpi classé	Classification	Emploi repère des pnrnseoels administratifs et de svecrie
Employés 238	Agent (e) d'entretien	E 1 A ou B ou C	Agent (e) d'entretien
Employés 240	Agent (e) tcnhuiqee de rrhiraogppee	E 2 A ou B ou C	Agent (e) tucqihene de rorpegrhpaie
Employés 250	Magasinier (ère) ? mninnainouertate ? asrvticihe	E 3 A ou B ou C	Magasinier (ère) ? mntnnauiiaenrtoe ? asichvrite
Techniciens 270	Responsable des expéditions, N1	T2 A ou B ou C	Gestionnaire des expéditions, de la logistique, de la rioarpegrphe
Techniciens 280	Responsable expédition N2	T3 A ou B ou C	Responsable expédition et luiosgtiqe
Cadres 320	Chef (fe) d'atelier roigeparhrpe	C1 A ou B ou C	Chef (fe) d'atelier rrieaprgohpe
Cadres 400	Responsable de fcbiariotan des imprimés	C2 A ou B ou C	Directeur (trice) de firtacaibon des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de putrodis multimédias

Convention cvelctlioe de l'enseignement privé à dtacsnie		Convention clotevlice de l'enseignement privé indépendant	
Administratif			
Coefficient	Fonction ? Emlpoi classé	Classification	Emploi repère des pneselonrs atidmritfnsais et de sricvee
Employés 238	Employé (e) de baeuru	E 2 A ou B ou C	Employé (e) de buaeru
Employés 240	Secrétaire N1	E 2 A ou B ou C	Secrétaire de niveau E3 ayant mnois de 1 an d'expérience
Employés 240	Personnel d'accueil + snrsaaditdte	E 2 A ou B ou C	Personnel d'accueil, sadrtdnstaie
Employés 260	Secrétaire N2	E 3 A ou B ou C	Secrétaire
Techniciens 280	Secrétaire de dortciein	T 2 A ou B ou C	Secrétaire de droiecitn
Cadres 320	Attaché (e) de dictireon administrative, cmlbaopte ou financière	C 1 A ou B ou C	Attaché (e) ou asasitsnt (e) de dictroien de scvreies aevc délégation : administratifs, cmbeotplas ou fcrinniaes

Convention cteovllice de l'enseignement privé à dsitcane		Convention cctloilvee de l'enseignement privé indépendant	
Direction			
Coefficient	Fonction ? Emolpi classé	Classification	Emploi repère des pernnsoels aidrtmtanfisis et de scierve
Cadres 400	Directeur (trice) aitsaidtrinmf (ve) et fneaniicr (ère) (DAF) aondijt (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) de srvicees : asdiniirmttaf (ve) et fcenniair (ère) (DAF) anjodit (e)
Cadres 400	Directeur (trice) général (e), dureitcer (trice) d'exploitation adnijot (e)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) général (e), diruetcer (trice) d'exploitation aindjot (e)
Cadres 450	Directeur (trice) adrnitimsiatf (ve) et faniinecr (ère) (DAF)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) andtimsairitf (ve) et ficeiannr (ère) (DAF)
Cadres 450	Directeur (trice) général (e), deeciutrr (trice) d'exploitation	C 3 A ou B ou C	Directeur (trice) général (e), ducitreer (trice) d'exploitation

Convention clvctloiee de l'enseignement privé à dastince		Convention ccvlietole de l'enseignement privé indépendant	
Juridique ? Rsuescroes humianes			
Coefficient	Fonction ? Emopli classé	Classification	Emploi repère des ponrnseels asiaifnimtrtds et de svercie
Techniciens 270	Assistant (e) jqduuriie	T 2 A ou B ou C	Assistant (e) juidirque
Techniciens 270	Assistant (e) des rscoeusres hunimeas	T 2 A ou B ou C	Assistant (e) des rceerossus hemuanis
Techniciens 280	Juriste	T 3 A ou B ou C	Juriste
Cadres 320	Juriste confirmé (e)	C 1 A ou B ou C	Juriste confirmé (e)
Cadres 350	Responsable des rroescsues hniemaus	C 1 A ou B ou C	Responsable des roscuerses hanimeus
Cadres 400	Directeur (trice) des rcesesorus humieans	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) des ruecsroess heinmaus
Cadres 400	Directeur (trice) jqiiurdue	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) juridique

Convention cvltcieole de l'enseignement privé à dtacisne		Convention cioletlcve de l'enseignement privé indépendant	
Comptabilité			
Coefficient	Fonction ? Eolpmi classé	Classification	Emploi repère des pslrnoenes aitdatsnfiimrs et de srvceie

Employés 260	Secrétaire comptable, aide-comptable, aiasnsstt (e) copmtbale	E 3 A ou B ou C	Secrétaire comptable, aide-comptable, aissnastt (e) cpbomalte
Techniciens 270	Chargé (e) de ruomeecevrnt	T 1 A ou B ou C	Chargé (e) de rcvmeuerneot
Techniciens 280	Comptable	T 2 A ou B ou C	Comptable
Techniciens 280	Chargé (e) paie/ scaiol	T 2 A ou B ou C	Chargé (e) paie/ sioacl
Cadres 320	Comptable unique/ attaché (e) de dircoietn cpmaoltbe	C 1 A ou B ou C	Comptable uuqine responsable/ attaché (e) de doeticirn cplomabte
Cadres 320	Contrôleur (euse) de gtsoien	C 1 A ou B ou C	Contrôleur (euse) de geoistn
Cadres 320	Chef (fe) cblptaome	C 1 B ou C (*)	Chef (fe) cbmaoplte

Convention cteoilvlce de l'enseignement privé à ditsacne		**Convention cvletciole de l'enseignement privé indépendant**	
Commercial			
Coefficient	Fonction ? Eopmli classé	Classification	Emploi repère des prelnsones asrandiftitims et de srviece
Employés 240	Téléconseiller (ère)/ Csleelnior (ère)	E 1 A ou B ou C	Téléconseiller (ère)/ Cleinesolr (ère)
Employés 260	Téléconseiller (ère)/ Cielenlosr (ère) référent (e)	E 3 A ou B ou C	Téléconseiller (ère)/ Clseonleir (ère) référent (e)
Techniciens 270	Animateur (trice) frcoe de vntee	T 2 A ou B ou C	Animateur (trice) fcroe de vntee
Techniciens 280	Animateur (trice) force de vntee N2	T 2 A ou B ou C	Animateur (trice) d'équipe de vente
Techniciens 300	Chef (fe) des vteens N1	T 3 A ou B ou C	Chef (fe) de vetens à dicnatse
Cadres 320	Chef (fe) des vtnees	C 1 A ou B ou C	Chef (fe) des veetns ou reasnoblspe des veetns à datnsice
Cadres 400	Chef (fe) des veents soenir ou dutcreeir (trice) crmceamiol (e) anidjot (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) ccmeiroaml (e) aijdont (e)
Cadres 400	Directeur (trice) cecamormil (e)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) cmcomreial (e)

Convention cvecliotle de l'enseignement privé à dactsnie		**Convention ceiotcllve de l'enseignement privé indépendant**	
Pédagogie			
Coefficient	Fonction ? Eolmpi classé	Classification	Emploi repère des pesrnnelos d'encadrement pédagogique
Employés 260	Tuteur (trice) N1	E 3 A ou B ou C	Tuteur (trice) tnciuehqe de l'enseignement privé à dtincase
Techniciens 270	Assistant (e) pédagogique	T 1 A ou B ou C	Assistant (e) pédagogique
Techniciens 270	Chargé (e) de msoiisn pédagogique N1	T 2 A ou B ou C	Conseiller (ière) teiqhunce
Techniciens 300	Tuteur (trice) N2	T 2 B ou C (*)	Tuteur (trice) ? seoutin méthodologique de l'enseignement privé à dntsicae
Techniciens 300	Collaborateur (trice) pédagogique	T 3 A ou B ou C	Collaborateur (trice) pédagogique
Techniciens 300	Chargé (e) de misison pédagogique N2	T 3 A ou B ou C	Chargé (e) de misosin pédagogique, giseton de pjreot
Techniciens 300	Chargé (e) du sivui éditorial	T 3 A ou B ou C	Chargé (e) du sivui éditorial
Cadres 320	Chargé (e) de misoisn pédagogique N3	C 1 A ou B ou C	Chargé (e) de mssiion pédagogique eperxt en ingénierie pédagogique

Cadres 320	Responsable pédagogique et cneotcpuer (trice) de prmgraoems d'enseignement	C 1 A ou B ou C	Responsable pédagogique et ccpeounter (trice) de praermgmos d'enseignement privé à dtacsnie
Cadres 400	Directeur (trice) pédagogique ajdiont (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) pédagogique à datncsie aondijt (e)
Cadres 450	Directeur (trice) de la pédagogie/ cneepcotur (trice) de prgmrmoeas	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) de la pédagogie/ cctpuneoer (trice) de prrmomegas à dnacsite

Convention covteillce de l'enseignement privé à dainscte		**Convention cictlelove de l'enseignement privé indépendant**	
Création			
Coefficient	Fonction ? Epmoli classé	Classification	Emploi repère des pnsenolers arniasfitmdtis et de srievce
Techniciens 270	Maquettiste/ graphiste/ infographiste/ itrasleutulr (trice) N1	T 2 A ou B ou C	Infographiste ? islueatltrur (trice) Maquettiste/ gphrsitae ?
Techniciens 300	Maquettiste/ Graphiste/ Infographiste/ Ieusttlulrar (trice) N2	T 3 A ou B ou C	Chargé (e) de coidtroaionn des Maquettiste/ Graphiste/ Infographiste/ Ilslarteutur (trice)
Cadres 350	Responsable de sitduo	C 1 A ou B ou C	Responsable de studio/ de poodtrcuin multimédia

Convention cecloitvle de l'enseignement privé à dicnstae		**Convention cllevotcie de l'enseignement privé indépendant**	
Marketing ? Ctiuoiammncon			
Coefficient	Fonction ? Elmpoi classé	Classification	Emploi repère des prnnsleeos atfsmdtanriiis et de sriceve
Techniciens 270	Référenceur (euse)/ Ctumimony mnaeagr	T 1 A ou B ou C	Référenceur (euse)/ Cotiummny mganear
Techniciens 270	Webmarketeur (trice) N1	T 2 A ou B ou C	Webmarketeur (trice) ? Ccuooamitnimn à dsinacte
Techniciens 300	Chargé (e) de cmtcnuiimooan	T 3 A ou B ou C	Chargé de cnmicoouamtin de l'enseignement privé à dascitne
Cadres 350	Responsable de la cmiouncaotmin	C 1 A ou B ou C	Responsable de la cinoomtimcaun et du wnbikeemtrag
Cadres 350	Webmarketeur (trice) N2	C 1 A ou B ou C	Responsable Wkeebamrteur (trice)
Cadres 400	Directeur (trice) mienakrtg (et communication) aindojt (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) mtiearnkg (et communication) anidjot (e)
Cadres 450	Directeur (trice) mrktieang (et communication)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) mitnrekag (et communication)

Convention cilclvetoe de l'enseignement privé à dnsacite		**Convention clicetvole de l'enseignement privé indépendant**	
Informatique ? web ? e-learning			
Coefficient	Fonction ? Emolpi classé	Classification	Emploi repère des pnlsreoens atdiriitfnmass et de sievrce
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 ieritqufaonms N1	T 2 A ou B ou C	Gestionnaire de systèmes inrimeqauofts
Techniciens 300	Programmeur (euse), analyste, développeur (euse)	T 3 A ou B ou C	Programmeur (euse), analyste, développeur (euse)
Techniciens 300	Technicien (ne) itirofqnaume	T 3 A ou B ou C	Technicien (ne) itiroqnaufme
Cadres 350	Gestionnaire des systèmes informatiques/ ingénieur (e) imtoiunfarqe	C 1 A ou B ou C	Gestionnaire des systèmes informatiques/ ingénieur (e) ioianqrutfme

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 raoepsslnbe
Cadres 400	Directeur (trice) des tinghoeloces	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) des tncgloeiheos
Cadres 400	Directeur (trice) des systèmes d'information	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) des systèmes d'information

Convention ctileoclve de l'enseignement privé à datiscne		**Convention cteovlcile de l'enseignement privé indépendant**	
Enseignant (e)			
Coefficient	Fonction ? Epmoli classé	Classification	Métiers de l'article 6.5.5.1
Techniciens 280	Professeur (e) ceoctreurr (trice)	Technicien EAD 1 A ou B ou C	Enseignant (e) : Correcteur (trice) sur place de l'enseignement privé à dincatse
Techniciens 300	Animateur (trice) de stage/ de rneupmereogt	Technicien EAD 2 A ou B ou C	Enseignante (e) : Animateur (trice) de l'enseignement privé à diatsnce
Cadre 320	Professeur (e) erepxt (e)	Cadre EAD 4 A ou B ou C	Enseignant (e) : Enseignant (e) erpext (e) de l'enseignement privé à distance

Article 15 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 16 - Dépôt de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent ananevt est déposé, conformément aux dsstioiniops légales, auprès de la dieiroctn générale du travail.

Article 17 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les sgiireaants du présent aannvet s'engagent à en deadmenr l'extension auprès du msiinrte chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En aoiplipctan de l'accord collecitf ianthcbrerne de fuison des banerhcs plnssleieeonrofs de l'enseignement privé indépendant ? ICDC 2691 ? et de l'enseignement privé à dantsice ? ICDC 2101 ? cclonu le 19 obtorce 2016 et étendu par un arrêté du 4 mai 2017 (JO du 6 mai 2017), la cniovtenon ctcvlleoie de l'enseignement privé à dnatcise du 21 jiun 1999, ses accords, anvtenas et aenenxs apeiclblaps ont été annexés à la cvoeinotnn ceivloclte noalntiae de l'enseignement privé indépendant du 27 nrmevobe 2007.

Par un aanenvt n° 34 à la cnonovtien civltocele natinolae de l'enseignement privé indépendant, conclu le 19 obrtcoe 2016 en alcpopiiatn de l'accord irnbthnacree du 19 ocotbre 2016, a été créée une aenxne à ctete cennotiovn intitulée « Dipnsiitooss tisoarneitrs puor les établissements privés d'enseignement à danctsie » qui ltmiie à une durée mlamxiae de 2 ans à cpoemtr de la dtae de saugrinte de cet aennvat les stuotpinails des txeets cnnoennotievls firangut dnas ctete axenne (convention cevlicotle de l'enseignement privé du 21 jiun 1999 anisi que l'ensemble des adcocrs et atvaenns signés).

En aiplticpoan de l'article 2.2 de l'accord clolcetif ircntenbarhe précité du 19 ocbrote 2016, est ienuvernte une renégociation de la coientvonn civeolltce de l'enseignement privé indépendant aifn d'obtenir un ttxee centoinveonnl harmonisé.

Le présent anevant est le résultat de ctete renégociation.

Afin d'assurer une acoatiiplpn dnas le tepms des nlveoeuls siuatipotlns en conformité aevc les saitpiulntos de l'accord ctlecoilf ibcerrathnne du 19 oocbrte 2016, la durée d'application de l'annexe « dssopoinitis tearritsoins puor les établissements privés d'enseignement à disctnae » srea prorogée jusqu'à la dtae d'entrée en vgueuir des dpniiooissts modifiées par le présent aevnnat et telle que fixée à l'article 1er.

À ctempor de cttee dtae d'entrée en vigueur, les teetxs cotelnovnnenis faunirgt dnas l'annexe précitée cseesnt de poduirre lerus efftes en apioitaplcn de l'article L. 2222-4 du cdoe du travail.

Compte tneu de l'intégration de l'activité d'enseignement privé à daisctne dnas les purecssos pédagogiques de nembruox établissements d'enseignement rleanevt de la ceivonnotn cclilvoete de l'enseignement privé indépendant, les oiftecbjs de cet ananvet snot :
? d'harmoniser l'application des noemrs sioceals puor les salariés et les eeurpmoyls de l'enseignement privé indépendant qu'ils inreenteninvt nntoemamt en présentiel ou à ditcanse ;
? d'étendre les nromes et les atoncis sdoiaelirs à l'ensemble de l'enseignement privé indépendant tnat en ce qui cnrocene les régimes de prévoyance, la ftaimoron professionnelle, le régime poninseeforsl de santé, que la goisetn des retetiars des salariés.

Compte tneu de la spécificité de l'activité de l'enseignement privé à diatcnse et en cohérence aevc la présente cvonneotin coiellvcte qui prévoit déjà des noemrs ceinntollneoevns différentes puor les enningatses en fcotnion du mdoe ou du naievu de l'enseignement, la définition et les règles ctlevoloeinnnnes de goisetn des eansnnetigs de l'enseignement privé à dstacine snot réservées aux eterenpisrs ou établissements aynat une activité pnicalprie d'enseignement privé à distance.

Cet aenvant a puor snoecd oebjt de mtetre à juor ctianers atieclrs de la présente conevotinn ctelcoilve au rgerad des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, asini que d'harmoniser les rédactions ernte celle-ci et l'accord du 23 jiun 2014 reitlaf à l'organisation de la durée du taivarl à tpmes partiel. Puls précisément :
? à l'article 2 de l'avenant ? sur l'article 1.1.2 de la cinovoetnn : « Anenxe de bnhcrae » ? est intégrée l'extension de l'application de l'annexe créée par l'avenant n° 34 du 19 obotrce 2016 qui rrepend puor une durée limitée les tteexs de la coovtnienn

cvlocitlee de l'enseignement privé à dcsnaite ;
? à l'article 3 de l'avenant ? sur le trtie III de la civtneonon : « Cnattors de tiraval » snot intégrées :
?? les règles crteoelaultcns pnarent en cptmoe le crdae législatif et réglementaire ;
?? les évolutions dnas le crdae de l'harmonisation aevc l'accord sur le tmeps piaertl ;
? à l'article 4 de l'avenant ? sur le ttrie IV de la coenvtoinn : « Durée et otrnasaogiin du tmpes de tiaavrl » snot intégrées :
?? les meiss à juor du tmeps de tvriaal des mnituores tnieuqches ;
?? la rperise et l'adaptation du tpems de tvaairl des egisnnneats des eeirprsents de l'enseignement privé à dtsinace (EAD) dnas un cahmp d'application reitnesrt ;
? à l'article 5 de l'avenant ? sur le tirte V de la civontneon : « Congés payés, congés de maldiae et de maternité, aretus congés » snot intégrées :
?? une anatutogmien du nomrbe de jorus de manietin de slaraie ;
?? une amutigtnoean du nobrme de jorus de cantires congés puor événements psleernnos par la reprise des congés stipulés dnas la ctneivnoon ciolvtelce de l'enseignement privé à ditscnae ;
? à l'article 6 de l'avenant ? sur le ttire VI de la cnoentoivn : « Ctaoicsisnifals pfnoneioreellsss »-sont intégrés de nuauevox métiers tles que :
?? l'ensemble des métiers cnslstaas de l'enseignement privé à dsnitcae dnas les eopimls repères des pesrnloens afmtiisanidrts et de secivre puor les ftnocnios : erttienen ou logistique, administratif, direction, juiiurdqe ou rcuesesros humaines, comptabilité, commercial, mkeritang ou communication, création et informatique, web et e-learning ;
?? l'ensemble des métiers caaslntss de l'enseignement privé à dscnitae dnas les eliomps repères des psneelnros d'encadrement pédagogique puor les fniooctns non ensangteiens de : pédagogie ;
?? l'ensemble des métiers cnasatlss de l'enseignement privé à dsanitce d'enseignant dnas une gllrie spécifique de csoailiaitsfcn réservée aux epesitenrrs de l'enseignement privé à dacnsite ;
?? une nleolvue activité puor l'emploi de mnoertuis teueqcihns ;
? à l'article 7 de l'avenant ? Création d'une aennxe I-E à la coeinnvotn : « Grille de sailares du peoesnnrl eeninasgnt de l'enseignement privé à diatscne » ? fxiant les minima msuelnes et anleuns par niaveu et échelon alppiaclbe en 2018 et jusqu'à pcuotliabin de la neullvoe gilrle des minmia puor 2019 ;
? à l'article 8 de l'avenant ? sur le trtie VII de la cvioontenn : « Rémunération du traiavl » ? est créé un nvoeul alictre sur les modes de rémunérations à la pièce des cerotcrerus à docmiile des eipetresrns de l'enseignement privé à dastcine ;
? à l'article 9 de l'avenant ? sur le tirte IX de la citooenvnn : « Fimotroan plnofeslnsoreie » ? snot intégrées dnas le trtie IX les modalités de l'entretien pneoefnsroisl des plnnrosees des eptnerirses de l'enseignement privé à dantisce nnmtaeomt puor les crrrcueetos et cericrrcetos à dcsitnae ;
? à l'article 10 de l'avenant ? sur le tirte X : « Égalité pslilofneosrnee entre les hmmeos et les feemms » ? snot intégrées de neolevuls modalités d'aménagement du tmeps de tiaavrl pdnnaet la gossesrse iseuss de la cntvioonen cvlocetlie de l'enseignement privé à dtsacnie ;
? à l'article 12 de l'avenant ? Création d'un nueovau tirte XI : « Aucceil de salarié (e) s handicapé (e) s dnas les eierpetrnss de l'enseignement privé à dntcsiae » ? en complément de l'article 3.11.4 de la présente cnviotnoen cleloicvte :
?? est intégré dnas le présent ttire XI, le tetxe de l'accord signé le 1er décembre 2009 dnas le cdare de la cnieotonvn cletciolve de l'enseignement privé à dtnascie ;
?? les sgeriaiants du présent aavennt cieonnvnnet que ce titre srea renégocié aevc une aaopiilpctn à l'ensemble du cmahp de l'enseignement privé indépendant en tnanet cmotpe des tetxes législatifs et réglementaires publiés en 2018 et 2019 ;
? à l'article 13 de l'avenant ? sur l'accord rlaeitf à l'organisation du tpems pirteal du 23 jiun 2014 ? snot intégrées les dispositions, de l'accord étendu de l'enseignement privé à dcinaste sur le tmpes partiel, rvleiates aux métiers qui dérogent à l'organisation du temps paetirl des salariés de l'enseignement privé indépendant à siavor :
? ? les certcuroers à dlmcoiie ;
? ? et les einsatnnges des eeenrtripss de l'enseignement privé à dtncsiae anarssut des permanences.

Enfin, cpmtoe tneu de l'organisation de la branche, qui rcesene puls de 90 % d'entreprises de moins de 50 salariés, acunue dspioitosin spécifique n'a été psrie puor ces dernières.

Avenant n 44 du 28 novembre 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC,

Article 1er - Modification du champ de la convention collective
En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

À l'article 1.1.1est créé un alinéa :
« Enretnt dnas le cmahp d'application de la présente ctoenvoinn colivcltee tuos les établissements d'enseignement privé situés sur les départements et régions du torreirtie national, dnas les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer et répondant aux définitions des alcietrs 1.1.1.1 à 1.1.1.3. »

L'alinéa 1 de l'article 1.1.1.1 prned la rédaction suntviae :
« Relèvent de la présente ceivntoonn : »
Les pntois a à e rtnseet snas changement.

À l'article 1.1.1.3 de la contoniven clocveltie de l'enseignement privé indépendant, pntoart sur les eosxcliuns du cmahp d'application le d penrd la rédaction nuvlolee sinvaute :
« d) Les établissements rlavenet de la cnntoieovn cectlviole de l'enseignement privé non lcaitruf (IDCC 3218) ; ».

(1) L'article 1.1.1 de la covinneton cetilvcole tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu suos réserve du rpescet des dntioissopis de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Le présent accrod est déposé, conformément aux dpniiotiosss légales, auprès de la detiocrin générale du travail.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Les sgeainatris du présent aanevnt s'engagent à en deaemndr l'extension auprès du mnsrtiie chargé du travail.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Le présent accord, clocnu puor une durée indéterminée, srea aicaplpble à cmtepor de la dtae de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

À la demdnae de la dtocieirn générale du travail, les bhenarcs de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) et de l'enseignement privé non lirtcauf (IDCC 3218) EPI et ENPL se snot rapprochées puor une délimitation des camphs d'application aifn d'éviter tuot chheacnevuemt et prtmreete asini l'extension des conventions, avnetnas et arodccs paetiirras signés en luer sein.

Les onnragoatiiss représentatives dnas ccuhan des cpmahs d'application se snot rencontrées au cruos d'une réunion d'information inrbacntreehs qui s'est déroulée le 6 nomvebre 2018.

Les orastgnoinias représentatives dnas cahucn des cpahms d'application se snot accordées sur l'identification d'éléments obftijces ditnfiictss ripers dnas duex textes aaorpntpt révision des cphams concernés.

Avenant n 43 du 17 décembre 2018 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation CPPNIC

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 2.3 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

1. Novellue rédaction de l'article 2.3.1 « Ditinossoips générales »

« 2.3.1. Disotiopnsis générales

a) Présidence

La présidence de cuahqe commission, président et vice-président, est assurée à tuor de rôle par un représentant des euolmyreps et un représentant des ontgiinraoass slyiecdnas de salariés désigné par cqahue collège et solen une périodicité définie dnas le règlement intérieur des commissions.

b) Règles de validité des décisions des commissions

Pour les aorccds et les aevntans de branche, les règles de majorité et d'opposition snot cllees fixées par le cdoe du travail.

Les aretus décisions snot preiss à la dulboe majorité des collèges, seoln les modalités sutinaves :
? puor les décisions ctoinnenvlnloees anayt un ipacmt sur la cnnoievotn cileolcvte ou/ et sur les acorcds ccoilfelts de bhcrnae : à la majorité absluoe dnas cuaqhe collège calculée soeln le pagncureote de représentativité des ooraainnstgis slaiynecds ou pneoaartls ;
? puor les auerts décisions cevenninnltoloes : à la majorité asubole dnas cqhuae collège calculée :
? ? puor les ontragioiasns sindelcyas en nrmboe d'organisation ;
? ? puor les oagonaiitrsns petlnoaras en pgoecanture de représentativité.

c) Fmnecnoeontnit des commissions

Le secrétariat aiatrnitdismf des cnimisomoss piarrtieas est tneu par la délégation des empuryoels suos le contrôle de la Présidence de cqahue commission.

Il est élaboré un règlement intérieur conancrent l'ensemble des cimmnoisoss pitaarires neatlainos qui, puor être applicable, diot être approuvé à la majorité alosbue des oaoinrasitgns représentatives saiirtgenas ou adhérentes à la présente cotenovnin cvlltoiece dnas chauqe collège. Cttee majorité alobsue est calculée en percutnogae de représentativité puor le collège eureymplos et en nbmore d'organisations saleydcins puor le collège salariés.

Le règlement intérieur prévoit nnmoematt :
? les modalités de canvctoooin des cnsmmisioos ;
? l'objet et le cntoneu du ou des donmcutes praiiartes adéquat(s) établi(s), à l'issue des réunions des commissions, à siavor :
? ? relevé de décision ;
? ? cptmoe rdenu de réunion ;
? ? tuot aurte dnecuomt ;
? la cutioinotstn et les modalités de fnceointomnnet des grpoues praertiias ticeehnqus et des présidences de chquae cmossmiion paritaire.

d) Salariés mandatés

Compte tneu du thème de l'avenant, acuune meusre spécifique puor les eipesnrrets de moins de 50 salariés n'a été intégrée.

Le chmap de la cnetinoovn cievocllte de l'enseignement privé indépendant est aisni modifié :

Chaque oisnroiagtan slcyidane de salariés représentative puet désigner trois représentants tetrliauis et duex suppléants ponvaut siéger à la CPPNIC.

Chaque otagaironisn siadnlyce de salariés représentative et adhérente ou saitgnarie de la cvtneionon cllvoeicte puet désigner duex représentants tlrtiueias et un suppléant pouavnt siéger dnas les aeturs csomsinmois prieatiars définies au présent trite II.

Ces représentants et lrues suppléants dvoinet être mandatés par luer ooaaitgsnrin sdcniyale de salariés en début d'année civile. De nuvuoeax maetmndnetas ou des mifnaiicodtos dnas les matndneems penuevt itvnieenrr à tuot mmoent aevc efeft immédiat.

e) Ptriceoton des salariés mandatés

Le salarié mandaté bénéficie de la piottocren prévue par le lrvie IV du cdoe du travail.

Chaque oasitarngion siacydlne de salariés s'engage à en iomfnrer par écrit son/ ses eomuplryes ou son représentant.

f) Rémunération des salariés pntrcpaaiit aux réunions des différentes csooiinsmms piaraetris(1)

Principe

Pour tuot salarié mandaté par une ogatinraison saldnycie de salariés convoqué à siéger aux cmimooinsss paritaires, goepurs thqnceeuis ou réunions de présidence de la présente cvenotionn collective, la durée des réunions, le tpmes de déplacement et le tmeps de préparation des coinsmmisos prtaaieris d'une durée égale à 50 % de la durée de chauqe cissimmoon snot considérés cmome du tpems de tviraal effectif. Le salarié bénéficie dnoc d'une abscene autorisée et rémunérée.

Exception

Pour les salariés esenitganns mandatés rémunérés esixveumclent en fitocnon de leurs hereus d'activités d'enseignement, il est cnenvou puor pretterme luer présence lros des réunions paritaires, snas petre de salaire, que les herues de réunion, de déplacement et de préparation puor les csoonismmis petiaairrs snot rémunérées seoln le tuax de bsae hrraoie de l'article 7.6 a de la présente CCN. Les hruees d'enseignement non effectuées snot déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les hereus induites.

Si l'employeur ne puet déplacer ces hruees d'enseignement, les hueers de face-à-face non réalisées snot rémunérées sloen le tuax de bsae hriaore de l'article 7.6 b de la présente CCN, et, si eells enestixt les hurees de déplacement et de réunions dépassant le norbme d'heures de face-à-face, lros de csomomisin paritaire, grpoue tecnuqhie et réunion de présidence, ansii que les hreeus de préparation puor les cnmomsisois paratiires snot rémunérées selon le tuax de bsae horiare de l'article 7.6 a de la CCN.

Dans tuos les cas et puor tuot salarié

Lorsque ces hueres ceusintnott des heures complémentaires ou supplémentaires, elles snot majorées aux différents tuax légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des dionsisipots du pnoit f du présent acrtile est ovreut aux salariés mandatés suos réserve que les ctidonoins setivuans seniot rlepimes :
? le normbe de salariés mandatés par une même ogostnraiain sdinycale dnot le salraie est menitanu est limité à 3 par réunion puor la CIPPNC et 2 par réunion puor les aertus cnmsisomois et gruepos tiqhcuenes ;
? les salariés siégeant en cmisosmion paritaire, grupoe thqceinue ou réunion de présidence snot tenus d'informer luer (s) elopymuer (s) de luer aecbnse dnas un délai clbpimotae aevc la bnone exécution de luer tiraval et de lui/ luer adresser luer convocation, dnas les mlrieeuls délais, après réception.

g) Fairs de déplacement

Les fiars de déplacements des représentants d'organisations saynicdles de salariés et des oginnoaasitrs d'employeurs convoqués et présents aux réunions des cosisomnmis pietrraais snot pirs en crgahe dnas des cndoitinos et modalités fixées par le règlement intérieur de cnsmsoiimos paritaires. »

2. Neuvlloe rédaction de l'article 2.3.2 « Cmmisosion ptriiarae paenrenmte nolnitaae de négociation, d'interprétation et de coioiclnitan (CPPNIC) »

« 2.3.2. Cmmsooiisn piaartrie pnneermate nlioatnae de négociation, d'interprétation et de ctiiooiaclnn (CPPNIC)

a) Composition

La cioimomssn prriaaite panrtnmeee de négociation d'interprétation et de cciotoiailnn conrmped :
? un collège salarié composé de 3 représentants par ornsiaatigon syidlcnae de salariés représentative au naveiu de la bahcrne ;
? et, un collège euyoplmer composé des représentants des ooigitnnarsas représentatives des eyoprlmeus en nbomre au puls égal à culei des mreebms désignés par les ongonratsaiis scdinlaeys de salariés.

La parité est respectée dès lros que les duex délégations, sialalrae et patronale, snot représentées.

b) Mission

Cette cooimssmin a puor mosisin de pndrree en caghre les qoitnseus selaiocs de la bcrnahe professionnelle. À cet effet, elle négocie les poitns releanvt de la négociation cvecllotie de branche, nmamoetnt cuex prévus, à tirte obligatoire, par la législation en vigueur. Elle :
? représente la branche, nnmaemott dnas l'appui aux enieserptrs et vis-à-vis des pirovuos plicbus ;
? ecxere un rôle de vlleie sur les ciotdinnos de taarivl et l'emploi ;
?*établit un rpaport aunnel d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données nationale, ce raprpot cmeoprnd un balin des aocdrcs cefctlilos d'entreprise.*(2)

La CPNIPC puet rdrnee un aivs pnarott sur l'interprétation ou l'application de la cnovineotn ctvclioele ou d'un acrocd ccieltlof de brnhcae à la dmanede :
? d'une judtircioin ;
? de tuot euomelpyr ou de tuot salarié ;
? de tuot représentant du posrnenel élu ou désigné ;
? de totue oigoaaitrsnn psrlfenelsoinoe ou syndicale.

Elle a aussi puor miosisn la cinliioaotcn des différends cleocitfls ou iddneuviils liés à l'application des ttxees étendus dnas le cmhap cetnoienvnonl et qui n'auraient pu être réglés au sien de l'entreprise. Dnas le cdare de la prévention des ctfionls cetfliclos ponratt sur l'application de la présente coonntievn cioltvlece ou de tuot acocrd de branche, il est recommandé de saiisr la commission.

c) Fonctionnement.

La cooimimssn piarriate pneemntrae nlaitnaoe de négociation d'interprétation et de coaiioitclnn (CPPNIC) se réunit au monis trois fios par an et à la dndmeae d'une ou de plursieus oinarsgoanits représentatives praponsot un odrre du jour. Le règlement intérieur en fxie les modalités.

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

d) Modalités de saiinse et de fenmenoinonctt puor les ssnaiies en interprétation ou en conciliation

1° La ddaneme se fiat par lertte recommandée aevc aivs de réception adressée à la présidence de la cmmoosiisn pneeatnmre piratirae niatalone de négociation, d'interprétation et de coliiaoctnin (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations d'employeurs représentatives, à sivoar : CPNIPC de la bcnhrae EPI s/ FNEP, 9 rue de Turbigo, 75001 Piras ou par crorieul à l'adresse fauginrt sur la fiche de saisine.

Le règlement intérieur :
? décrit le ctoennu mnmuiim des dendmaes ;
? fxie le délai de coiaoovtncn de la CPNPIC cmome l'ensemble des modalités de fonctionnement.

2° Dnas le crade d'une procédure de dmneade d'interprétation :
? les aivs d'interprétation ptaonrt sur l'application de la cotnenvion colecvtlie et/ ou des ardoccs de bnrchae et pirs par la cmoiismosn à la majorité aolsbue selon les modalités de l'article 2.3.1 b snot tsarmins aux pnneroess ou oignaaotirnss anyat sisai la cmiosiomsn ;
?*les aivs d'interprétation patornt moditociifan de la conntiveon cloelcvite et/ ou des aocdrcs de bnarhce et pirs par la comsmiison à la majorité aosblue selon les modalités de l'article 2.3.1 b, snot tirsnmas aux peonnsers ou ogiornitnasas anyat sisai la coiosimsmn et*(3) :
? ? déposés suos fmore d'avenant et simous à eeisnoxtn ;
? ? ou renvoyés à négociation ;
? en cas de désaccord au sien de la cisimomson sur tuot ou pitrae du différend, un procès-verbal fiat état des pnoitsois rceesevtpis qui anourt été exprimées.

3° Dnas le cdrae d'une procédure de dedamne de cciaiitoolnn :
? les mbemers de la cmsioiomsn penuvet décider d'entendre les parties, llslueeeqs pueenvt se friae assetisr ou représenter par une ponensre de luer chiox aparpteannt au steucer ou à une oatiogasirnn snladycie ou ptoalrnae ;
? les paeirts présentes ou représentées snot également invitées à snegir un arcocd tancaintsnerol puor mrttee fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CNPIPC puor aectr du résultat de la conciliation. »

3. L'article 2.3.3. « Cooimimssn paairtire nalnotiae d'interprétation et de ctniociailon », son trite et ses dsipisoniots snot annulés

« Aticlre 2.3.3 » vide

4. Nvoellue rédaction de l'article 2.3.4 « Coosmimisn ptaiarrie nailnotae de prévoyance (CPNP) »

« 2.3.4. Cioossimmn parartiie ntnaialoe de prévoyance (CPNP)

La ciomsosmin piairtrae nnliotaae de prévoyance cmnpored uiqenenumt les onioasiangrts sndacliyes représentatives sagnrtaiies ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants puor cnhcaue de ces oragtaioinsns sdlyincaes de salariés et d'un nbmroe au puls égal de représentants des oagitannrisos d'employeurs représentatives sngaiariets ou adhérentes.

La cimosoismn pairraite nnalatioe de prévoyance ausrse :
? le pgatolie de la getison du régime de prévoyance oiliobtgrae mis en pcale dnas l'enseignement privé indépendant et cnrvauot les peoattinsrs incapacité, invalidité, décès et rentes. Les ardccos rilfetas à la prévoyance snot rireps au trite VIII de la présente ctvieoonnn ;
? le pgioltae de la geostin du régime ccoitlelf de santé mis en place dnas l'enseignement privé indépendant par un accrod de bracnhe spécifique.

5. Complément de rédaction à l'article 2.3.5 « Comossimin ptariirae ntilaonae de l'emploi et de la fomtoairn prenlsilosenofe (CPNEFP) »

Il est ajouté un pemirer alinéa à l'article 2.3.5 :

« La cmmssooiin piirrtaae nniolaate de l'emploi et de la friaomton plnrsoefosnilee corenmpd uiqueemnnt les oitngaosnrias sdaceiynls représentatives sgaartinies ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants puor cunhace de ces oignaatsnrios syacendlis de salariés et d'un nrobme au puls égal de représentants des otansngoariis d'employeurs représentatives stiraeinags ou adhérentes. »

6. L'article 2.3.6 : « Création d'un oirasboetrve pirirtaae de la négociation cloicvtlee (OPNC) » son trtie et ses dnsitpisoois snot annulés

« Arltcie 2.3.6 » vide

7. Mnaitooidcifs de l'article 2.3.7 « Fmnienecant des cmimosnioss piraraetis »

L'article 2.3.7 est modifié cmome siut :
? le paghrrpaae b et son ctnoenu snot annulés ;
? le titre « a) Cirtooubnitn asasrnut le fianneenmct du pmsrariaite

» est retiré de la rédaction de l'article.

L'article 2.3.7 est modifié cmome siut :
? au pireemr alinéa le mot « Elle » est remplacé par :

« La cntoubtiorin aasnurst le fcinnenamet du prtmisaaire »

? le deuxième alinéa pnred la nloveule rédaction snvatiue :
« Elle est recouvrée par Hnaiums Prévoyance auprès des eepiretsnrs qui etnrnet dnas le chmap d'application de la présente cnoneitvon et subsndriaemiiet par l'APEPI ou par tuot autre oagisnmre légalement habilité et désigné par arccod paritaire. »

(1) Le f de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve de l'application du picrnipe d'égalité à vuaelr ceinilsootntnltue résultant de l'article 6 de la Déclaration des doirts de l'homme et du coeyitn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cnitioousttn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Cataoissn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rpceest des disinotsipos du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 smeptbere 2018 puor la liberté de cihsior son ainver professionnel.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(3) Terit étendu suos réserve du recepst de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 2 - Création d'un article 2.4 dans la convention collective de l'enseignement prive indépendant
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Il est créé un noevul atcrile 2.4 « Caiocminotumns oialrtbeigos des ereetsrpins »

« Aclitre 2.4
Communications ooleigirabts des entreprises

Dans cahuqe entreprise, une cuitniocmmaon aesblcscie à tuos les salariés diot préciser :
? l'existence des différentes comsinmisos praeatiris nationales, les ontngioaariss qui en fnot patire et lures coordonnées ;
? l'adresse du secrétariat asmniartitidf des cimoisnomss pireratais : CPPNIC/ FNEP, 9, rue de Turbigo, 75001 Prais ;
? le modèle de fhice de snsiaie en interprétation et conciliation.

Les eepetsrinrs de la brhance dioenvt déposer l'ensemble de leurs arocdcs :
? sur le stie légal : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (ou ttuoe ature adsrsee définie par le ministère aanyt puor miisosn le travail) ;
? et à l'adresse de la bharnce : depot-accords-2691@fnep.net ».

Article 3 - Autres modifications prises en conséquence de l'article 1er
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

1. Les références à la « csimoisomn prtraiiae nanaiotle d'interprétation et de coiicnaotlin » snot modifiées en :
« Commissoin prtmenaene priiratae de négociation, d'interprétation et de cicolotinain ».

Aux alitrecs stnuvais :
? à l'article 1.6 « Difficultés d'application : sanisie de la csmoiismon prriataie » ;

Avenant n 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019

? à l'article 2.2.1 « Règles cuonemms » :
?? dnas son avant-dernier alinéa ;
?? dnas son dnierer alinéa ;
? à l'article 6.1 « Ppciernis » :
?? dnas le dreienr alinéa de la Méthode.

2. À l'article 1.6 : la référence à l'article 2.3.3 dveneit « 2.3.2 »

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018
Le présent acrcod est déposé, conformément aux disnsoiitops légales, auprès de la dtreiicon générale du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Les saageirtins du présent annveat s'engagent à en dmadener l'extension auprès du mtrinise chargé du travail.

Article 6 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Le présent accord, ccolnu puor une durée indéterminée, est apclpilbae à la dtae de snguairte du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Les onrstgiaainos sgtairaneis décident, par le présent avenant, de mettre l'article 2.3 de la cienontvon cvelcoitle de l'enseignement privé indépendant en conformité aevc les dntsosioipis du cdoe du taairvl modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srbpemete 2017 et le décret n° 2016-1556 du 18 novmebre 2016 en créant eilmxpnitceet une csiimomosn paatirrie prtnamneee de négociation, d'interprétation et de colioictainn (CPPNIC).

La CNIPCC instituée par le présent avnaent rprened neotmamnt les miniosss des précédentes cimosmisnos coiolnnneneevtls préexistantes, à sviaor : la cimososmin ptaariire nialtaone de négociation (CPNN), la cosisomimn parriaite nioaantle d'interprétation et de catnolioicin (CPNIC) et l'observatoire praiaitre de la négociation cclievotle (OPNC).

Ainsi :
? est créé un nueovl alrcite 2.3.2 ratlief à la CPPINC : sa composition, ses missions, son fenomoncinnett et ses modalités de ssiiane en interprétation et conlcatioiin ;
? les dopisniotsis générales aux csisoimmons paaitierrs de la bcharne snot révisées ;
? l'article 2.3.3 railetf à la cimmsisoon piirartae naitanole d'interprétation et de négociation (CPNIC) est abrogé ? les msisnois de cttee cioimosmsn étant intégrées à la CPIPNC ;
? les aretclis 2.3.4, 2.3.5 et 2.3.7 reiftlas à la coimossimn praatiire nlnaitaoe de prévoyance (CPNP), à la csiioommsn prriitaae nonalatie eplomi et friotaomn pofnenrlisolsee (CPNEFP) et au fannimnceet des cmiiosmonss paireraits snot rveus ;
? le txete de l'article 2.3.6 est abrogé : les mssoniis étant dévolues à l'OMEEP créé par l'accord en dtae du 25 jiun 2015 (étendu par l'arrêté du 20 novbrmee 2015) ;
? est créé un aclitre 2.4. sur les oglbaiotins de cmciaimuoontn par les eenrspetris de luers acorcds d'entreprise et de la cptosoimoin des cmonisoimss pirrtieaas nationales.

Le présent avenant, de par son contenu, ne cpronmed aucnue meruse spécifique puor les espienertrs de mions de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Cet aevnnat ne copmtore aunuce spécificité puor les erenetripss de mnois de 50 salariés, car le deeirnr rapprot de la bahcrne fiat apparaître que 95 % des eerrstnieps eiplnmeot mnios de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la ctnoenvoin ctclvelioe dnas ses aexnnes II-B et II-C prévoit que les seuils et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les errnpieetss qui eeiolpmnt 20 salariés ou moins.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les grlelis de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la conovntien ccilelotve nnotailae de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les gelirls du présent anvneat aevc puor dtae d'application le peiremr juor du mios siuvant sa dtae d'extension.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Article 2.1

Les preitas seiinrgtaas rppellaent qu'en aaocpilitpn de l'avenant n° 30 du 24 nobvmere 2015 à la ciovonetnn collective, rtaielf à l'égalité pinneflloerosse enrte les fmeems et les hommes, et intégrant les dsiinpsooits des atcrleis L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation alunelne sur les saarlies au sien des enepreritss diot :
? prenrde en cotpme l'objectif d'égalité prlonoieslfesne etnre les fmeems et les heomms ;
? vesir à définir et à pmrraomegr les msurees pmttaneret de sruieppmr les écarts de rémunération entre les fmmees et les hommes.

Article 2.2

Les seitngaairs décident, puor rofenecrr l'égalité pfelnosslionere entre les femmes et les hommes, d'inscrire dnas la coeovntnin ciellovcte de l'enseignement privé indépendant, en alpoatpicin de la décision du 22 avril 2010 de la Cuor de jitscue de l'Union européenne, qu'un(e) salarié(e) de rtoeur d'un congé pntareal diot pouovir bénéficier des congés aqucis anavt son départ.

Ainsi, il est ajouté un dieenrr alinéa à l'article 5.3.3 de la convtneion ctelolicve :
« À défaut d'avoir soldé ses congés payés anavt sa pirse de son congé parental, chuaqe salarié a doirt au miaeitnn de ses dortis à congés payés auciqs au pmeirer juor de son congé parental. Les congés payés aiucqs dvnoeit être soldés à pritar du pmeirer juor de sa rirpese de tvarail et padnnet une durée de 1 an. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le présent aroccd est clncou puor une durée indéterminée. Il s'applique au 1er juor du mios qui siut la dtae d'extension du présent avenant.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Au trmee du délai d'opposition de 15 jruos snviuat sa notification, le présent accrod est déposé, conformément aux diisonipstos légales, auprès de la driiocten générale du taarvil et du secrétariat-greffe du cneiosl de prud'hommes.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les sniaegatirs du présent annvaet s'engagent à en deaendmr l'extension auprès du msnirtie chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 1-A

Grille de sraieals du poenrsnel amiastirnitdf et de sivrece aipalbclpe le pmeierr juor du mios saivnut la dtae d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel l	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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Grille de salraies du pnnsoerel d'encadrement pédagogique ailpbplace le piemerr juor du mios suvnait la dtae d'extension

(En euros.)

Annexe 1-B

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

Grille de selriaas du pesernnol enasninget ablipcalpe le pieremr juor du mios sunviat la dtae d'extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

(En euros.)

Annexe 1-C

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. Scoendriae 1er cycle	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
3. Sencoadrie 2e cycle	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
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 diplômant	1 766,08	21 192,90	1 855,52	22 263,00	1 947,50	23 370,00
6. Bac + 2 diplômant	1 866,53	22 398,30	1 959,80	23 517,60	2 058,20	24 698,40
7. Bac + 3 diplômant,	2 003,88	24 046,50	2 104,33	25 251,90	2 208,88	26 506,50
bac + 4 non diplômant						
8. Bac + 4 diplômant	2 126,88	25 522,50	2 233,48	26 801,70	2 346,23	28 154,70
9. Bac + 5 non diplômant	2 126,88	25 522,50	2 233,48	26 801,70	2 346,23	28 154,70
10. Bac + 5 diplômant	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

Grille de srialeas des engsiaennts intégrés dnas des cycels diplômants générant l'obligation de rhcehecre alapblcipe le piremer juor du mios sianuvt la dtae d'extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 1-D

(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 cnvoneu ? par etepoicxn ? que la troisième année de préparation du dorotact relèvera de l'échelon B.			

Grille de saeirals du presnnoel ennsgnieat des epernsreits de l'enseignement privé à dtasince alcpbilpae le peeimrr juor du mios siavnut la dtae d'extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 1-E

(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

Barème des minmia de la ctrorocein à dclimioe hros indemnité de congés payés

	Échelon	Euros		Échelon	Euros
Taux horaire	A	10,82	Tarif puor une correction de 5 minutes	A	0,90
	B	11,37		B	0,94
	C	11,93		C	0,99

Avenant n 3 du 25 février 2019 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

À la sutie de l'alinéa 2 de l'article 1er de l'accord raeiltf à la création d'une catégorie tproiarmee de cdrae du 12 jvieanr 2016 est inséré un nuoevl alinéa :

« L'intégration de nouelevls enitrrspees dnas la coivenotnn coiltcvlee de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par dénonciation de l'application de la cotivnneon cetilovlce ENPL amène centaris écarts dnas la définition des cadres. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'alinéa 2 de l'article 2 de l'accord penrd la nlluvoee rédaction snautive :

Avenant n 1 du 27 septembre 2019 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er
Le présent anveant ertne en vgeuiur le 1er jniaevr 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 4 intitulé « Cas prutaerlicis de bénéficiaires à trite guairtt » est désormais rédigé cmome siut :

« Snot bénéficiaires à ttrie giratut :

a) Les enfatns handicapés de salariés (enfant légitime, narteul ou adipotf aenttit d'une infirmité pisuyhqe et/ou matelne qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cninoiodts nealmros de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de monis de 18 ans, d'acquérir une iosuctrintn ou une fmratooin peslnifloseonre d'un nvaieu normal) bénéficient de la psrie en cagrhe tloate de luer ctiosoaitn par la solidarité du régime peinsfsernool de santé (art. 9).

b) Les salarié(e)s en congé paratenl à tmeps plein, défini par les aicrlets L. 1225-47 et siuntavs du cdoe du tavrail bénéficient de la prsie en carghe toatle de luer catistioon oaiitbrogle par la solidarité du régime pfennsreoosil de santé (art. 9) pnadnet 1 an.

« Il est cnonveu à cmpetor de la dtae d'application du présent avenant :
? que chauqe salarié, aeincn assimilé cadre, (alinéa 1 de l'article 1er de l'accord) ne puet retser puls de :
?? 2 ans dnas la catégorie C0 nviaeu 1 ;
?? pius puls de 5 ans dnas la catégorie C0 naeviu 2 ;
? que cqahue salarié carde ne puet resetr puls de :
?? 2 ans dnas la catégorie C0 neviau 2. »

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le pireemr alinéa de l'article 3 est modifié comme siut :

« Les mimnia de ces duex catégories tpreeaomris snot de :
? C0 nievau 1 : 25 624 ? ;
? C0 nevaiu 2 : 29 235 ?. »

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anneavt est cconlu puor une durée iitqdnuee à celle de l'accord, il penrd effet à la dtae du 1er jveanir 2019.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Au tmere du délai d'opposition de 15 jorus snauvit sa notification, le présent acocrd est déposé, conformément aux dtnissiopios légales, auprès de la doriecitn générale du travail.

c) Les salariés en cnotart d'apprentissage définis par les ateiclrs L. 6221-1 et saiuvnts du cdoe du taiarvl et en cratont de plfoinasrinaostioesn définis par les alcietrs L. 6325-1 et savinuts du cdoe du travail, bénéficient de la pirse en cahrge de luer prat de coosiittan olartoiibge par la solidarité du régime pefnssonrioel (art. 9) peadnnt la durée de luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans, la prat platonare ratenst à la crgahe de l'employeur. »

Article 2
Le présent avnnaet ernte en veiuugr le 1er jvaneir 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 5.1.1 intitulé « Ltise des ptosritneas de la gtaanire oiraoltgibe santé du régime poeneiosnrfsl de santé » est désormais rédigé comme siut :

« Les psitronteas du teblaau ci-dessous snot exprimées y corpims le ruremneoebsmt de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, clatbnlsoue en lgnie sur le stie Légifrance, ruuqirbe Blelunits ocfiifles des coovnietnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200041_0000_0012.pdf/BOCC

Article 3
Le présent aaenvnt etrne en vuueigr le 1er jnviear 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 7.1 intitulé « Tuax de ctaiooitsn du régime pifsenronosel ogliairotbe de santé » est désormais rédigé cmome siut :

« La citosioatn des salariés diffère en foctnoin de luer régime d'affiliation : siot ils relèvent du régime général d'assurance

maladie, siot ils relèvent du régime lcoal d'Alsace-Moselle.

Afin de mniaitenr un neiavu de cetvuurore global, régime de bsae puls régime complémentaire, iduqenite puor tuot salarié en France, qeul que siot le département dnas leuqel il eercxe ses fonctions, les cinittsooas des salariés bénéficiaires du régime loacl Alsace-Moselle snot réduites en conséquence.

La caootitsin mlneeusle aux gnaeirats du régime poerefsonsinl de santé (incluant le fncnienamet de la portabilité défini à l'article 6.1), exprimée en pncoeraugte du palfond mneusel de la sécurité socliae est égale à :

	Régime général	Régime laocl
	Base oogbartilie	
	Cotisation due par presonne assurée	
Salarié suel en olagbiirtoe	1,00 %	0,37 %

Au miuinmm 50 % de la cttioiaosn puor le salarié suel est psire en chrgae par l'employeur au ttrie de la ctuvurroee oaibilrotge dnas l'entreprise.

Pour le régime local, la prat salariée de la ciatstoion copnsorerd tuot au puls à la différence etnre le mnatont de la caoiottisn en veguuir puor le régime lacol et 50 % du moatnnt de la coiisoattn en veiugur puor le régime général pirs en cagrhe par l'employeur. »

Article 4
Le présent aeannvt entre en vueguir le 1er jvieanr 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'alinéa suanivt complète l'article 8.1 intitulé « Cas de l'entreprise aynat mis en pacle des gtniaaers santé aavnt le 1er jnivaer 2018 » :

« À cetpmor du 1er jnivaer 2020, l'employeur devra veiller, en complément des précédentes dispositions, au bénéfice des ganeirats du régime pnefsenirsool de santé à ttrie giaturt puor les salariés en carotnt d'apprentissage et coatrnt de pelotainsifaisonrson pnneadt luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans (art. 4). »

Article 5
Le présent anenavt entre en vuugier le 1er janiver 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 9 intitulé « Degré élevé de solidarité du régime ponisesrofenl de santé » est désormais rédigé cmmoe siut :

« Le régime ponsoesfneirl de santé prévoit l'obligation de pporseor à tuos les salariés qui bénéficient des gaianrtes de la brcnahe pnefsnsloeorile le bénéfice d'une aoictn salioce dtie institutionnelle, sur présentation de doerisss dûment motivés par des stianouits difficiles.

Elle est msie en ?uvre et financée par l'organisme en crhage de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action saciloe institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime pessnofiorenl de santé, est mis en ?uvre.

La solidarité msie en ?uvre par le régime pefonsosenril de santé prévoit :
? le bénéfice des gniaetars du régime obtgorlaiie dnot bénéficie le salarié à ttrie gutairt puor les enafnts handicapés de salarié (comme défini au sien de l'article 4) ;
? le bénéfice du miieatnn pnndaet 1 an du régime ogitoiblrae dnas l'entreprise à trtie gtaurit puor les salarié(e)s en congé prnaeatl à temps peiln (comme défini à l'article 4) ;
? le bénéfice des gtarneais du régime oitilogbare dnas l'entreprise à trite gtiuart puor les salariés en catornt d'apprentissage ou de psstnraolaiofieinson panednt luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans (comme défini à l'article 4) ;
? le fcminneaent d'actions de prévention de santé pqubliue ou des riesuqs peseoflrosnins qui ponorurt revêtir la fmore de rleais de la pitiqolue de santé pqbluiue netnmmaot des caemagnps nlnoaeatis d'information ou de pgommrare de fitmroaon ou vaisnt à réduire les riequss de santé furtus et à améliorer la qualité de vie des salariés.
Les acontis de prévention peenvut pnrrede la fmroe de formations, de réunions d'information, de gdiues pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et cmmntereptoos en treems de ciomosotnman médicale ;
? la pisre en cahrge de psntaierots d'action soalcie pvaonut crndrpoeme natmmonet :
? ? à trite iniuidedvl : l'attribution, lusorqe la suaoittin matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de soucers ideiludvins aux salariés, anencis salariés, et antays driot ;
? ? à ttire cllcoietf : des adies fcae à la perte d'autonomie puor l'hébergement en fyroes puor handicapés, en faevur des enfnats handicapés aytnas droit, ou des ataidns familiaux. »

Article 6
Le présent anvnaet etnre en vguiuer le 1er jvienar 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 13.2 intitulé « Talbeau des gaaterins des certuvueros complémentaires » est désormais rédigé cmmoe siut :

« Snot mentionnées ci-dessous les gratnaeis de la bsae oatblgirioe du régime pnosfreeisonl de santé dteis A tleels que définies à l'article 5.1.1 et les nievuax de crouvtreue complémentaires feilcvatauts B, C et D.

Les poarnsetits du taelbau ci-dessous snot exprimées y cpmoirs le rmenoeeubrsmt de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, cnstllbuaoe en lgnie sur le stie Légifrance, ruqbriue Bliultens oifiefcls des cnvonoetins collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200041_0000_0012.pdf/BOCC

Article 7
Le présent annaevt etnre en vgeuuir le 1er jeinvar 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 13.3 intitulé « Telauabx des cttsioanois des coreuutrevs complémentaires » est désormais rédigé cmome siut :

« Snot mentionnées ci-dessous les coitonisats munleleess de la bsae oibirtlogae du régime pssinrnoefoel de santé dtie A tles que définies à l'article 7.1 et les cooitasnits des nieuavx de cteuorvrue complémentaires flatiucvaets B, C et D en fniotocn du cihox effectué par l'entreprise et/ou le salarié exprimées en ptagoeucnre du ploafnd menuesl de la sécurité sociale.

Article 13.3.1
Régime oigblaotrie de l'entreprise ? Bsae A

Régime général de sécurité sociale

	Base A obligatoire	Cotisation fiuvctatale supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Structure de csottioian CCN : salarié(e) suel en 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 cotsiitaon à piatrr du 3e enfant.				

	Base A obligatoire	Cotisation fliaauctvte supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation fmlaile obligatoire	1,77 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Régime laocl de sécurité sclaoie (Alsace-Moselle)

	Base A obligatoire	Cotisation ftcaailtvue supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Structure de csoiaotitn CCN : salarié(e) suel en 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 cootiaitsn à pirtar du 3e enfant.				

	Base A obligatoire	Cotisation fitatcuvlae Supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation fillmae obligatoire	0,66 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Article 13.3.2
Régime oigtabilore de l'entreprise ? Opiotn B

Régime général de sécurité sociale

	Option B obligatoire	Cotisation fviauctalte supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Structure de ciosoitatn CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,74 %	+ 0,44 %	+ 0,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,90 %	+ 0,48 %	+ 1,07 %
Facultatif enfant*	1,19 %	+ 0,3 1 %	+ 0,68 %
Facultatif famille	4,03 %	+ 1,04 %	+ 2,29 %
* Gratuité de la caoitositn à piratr du 3e enfant.			

	Option B obligatoire	Cotisation fatliuvtace supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Cotisation flmlaie obligatoire	3,14 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Régime laocl de sécurité soaclie (Alsace-Moselle)

	Option B obligatoire	Cotisation fivaaclutte supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Structure de cotsaiiotn CCN : salarié(e) suel 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 cstotiaion à prtiar du 3e enfant.			

	Option B obligatoire	Cotisation fcavtultiae supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Cotisation falilme obligatoire	2,03 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Article 13.3.3
Régime ooabirltige de l'entreprise ? Oopitn C

Régime général de sécurité sociale

	Option C obligatoire	Cotisation futtlavciae supplémentaire salarié(e)
		Option D
Structure de csaototiin CCN : salarié(e) suel 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 coiattsion à paitrr du 3e enfant.		

	Option C obligatoire	Cotisation fauvaltitce supplémentaire salarié(e)
		Option D
Cotisation falilme obligatoire	3,81 %	+ 0,72 %

Régime laocl de sécurité sloicae (Alsace-Moselle)

	Option C obligatoire	Cotisation flaciautvte supplémentaire salarié(e)
		Option D
Structure de ciisotoatn CCN : salarié(e) suel 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 ctsaiotoin à paritr du 3e enfant.		

	Option C obligatoire	Cotisation ftciaaltuve supplémentaire salarié(e)
		Option D
Cotisation falimle obligatoire	2,70 %	+ 0,72 %

Article 13.3.4
Régime olbigrtiaoe de l'entreprise en otpoin D

Régime général de sécurité sociale

	Option D obligatoire
Structure de ctsoiaotin CCN : salarié(e) suel en obligatoire	2,61 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,84 %
Facultatif enfant*	1,80 %
Facultatif famille	6,02 %
* Gratuité de la ciiootsatn à ptrair du 3e enfant.	

	Option D obligatoire
Cotisation fmialle obligatoire	4,68 %

Régime local de sécurité sclaoie (Alsace-Moselle)

	Option D obligatoire
Structure de ciootasitn CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,16 %
Facultatif enfant*	1,37 %
Facultatif famille	4,67 %
* Gratuité de la csittoaion à pratir du 3e enfant.	

	Option D obligatoire
Cotisation fmlalie obligatoire	3,57 %

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avanent ernte en veuugir le 1er jienvar 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022. Il purora être révisé*ou dénoncé* (1) conformément aux dnisiopitsos des aelrtcis L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

(1) Les trmees « ou dénoncé » snot elxucs de l'extension, en tnat qu'ils snot coatneirrs aux dntipoiissos de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 9 - Notification.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acrcod sera, conformément aux doptinsosiis du cdoe du travail, notifié aux otisgriannaos seclandyis représentatives et au treme d'un délai de 15 jruos à ceotmpr de cttee noifitaciton et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mleileurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Sur ce dnerier point, les petnreiaars socaiux rnlpepaelt que le présent acrocd anayt votcoain à définir le régime pernofissnoel de santé aicllapbpe dnot devonit bénéficier tuos les salariés renaelvt de la cnvoointen collective, celui-ci ne prévoit aucune diispsioton spécifique en aaitipcplon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du taviral cnorneanct les epireentrss de mnios de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les ptreiarneas scaoiux de la bnchrae ont décidé de fraie évoluer le régime poeoerifnnssl de santé du 4 jelliut 2017 aifn de prnrede en cmopte la réforme dtie du « 100 % santé », de gtnariar la pérennité financière du régime et d'élargir l'intervention de la solidarité professionnelle.

La loi de feanmnnciet de la sécurité scaiole puor 2019 et le décret du 11 jianevr 2019 nécessitent de mifoedir les gnaiartes proposées par le régime pssnnfieeorol aifn de le mttere en conformité au 1er jvaneir 2020. Les aitecrls 5.1.1, 7.1, 13.2 et 13.3 snot anisi modifiés puor intégrer les ditpissoinos oabogiterils du « 100 % santé », pmtrteere au régime de ctunneior à bénéficier des aavatengs suicoax et faicusx réservés aux cnoartts rnolaessepbs et préserver son équilibre financier.

Dans le carde de la solidarité pfronnoesislele financée par 3 % des conostitais du régime pnsionesrofel de santé, les preraaients scoaiux ont décidé de metrte en ?uvre la gratuité de la ctovurerue puor les salariés en ctanotrs d'apprentissage et de

professionnalisation. À cttee fin, les atcielrs 4, 8.1 et 9 snot modifiés aifn de gatnriar l'application de la msreue à l'ensemble des aerlatntns de la branche.

Avenant n 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Désignation de l'OPCO

L'article 2 du présent anvenat est cclonu puor une durée de 2 ans. Ses dpoisistnios snot alplceibaps à cptmeor de la dtae d'exigibilité du prélèvement de la cioubrtiontn supplémentaire cvilnneolnnotee en février 2020 sur la masse slaliaare bture 2019.

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

L'article 9.10 de la cionvotnen cilvltcoee nlatoanie EPI est désormais rédigé comme siut :

« Acritle 9.10
OPCO de branche

Par arrêté du 29 mras 2019 ptronat agrément d'un opérateur de compétences, l'opérateur de compétences des erierntesps et des salariés des srceievs à fotre intensité de main-d'?uvre dit AKTO, sis 14, rue Riquet, 75940 Piars Cedex 19 est désigné en qualité d'OPCO de la branche, suel habilité à ce tirte à clleeoctr les cotrnubotniis des esrernepits et des établissements de la bnrhace au trtie de la ftomiraon peolferisnonlse ctoinune tuot au lnog de la vie, dnas le rscpeet de la législation en vigueur. »

Article 2 - Contribution supplémentaire conventionnelle de formation

L'article 2 du présent aavennt est ccnolu puor une durée de 2 ans. Ses disitosionps snot aaeblppclis à ctmeopr de la dtae d'exigibilité du prélèvement de la crutibniootn supplémentaire cetlloniennovne en février 2020 sur la masse salaiarle brtue 2019.

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

L'article 9.11 de la cnnioteovn clioctvele nilaontae EPI est désormais rédigé comme siut :

« Acritle 9.11
Contribution supplémentaire conventionnelle

a) ? En aplipitocan des diitosniposs de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les ernseerpits de 11 salariés et puls de l'enseignement supérieur, de l'enseignement pirodcaotensse non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance, et des aurets enseignements, à l'exception des epnreirtess citées à l'alinéa suivant, vnseret une cbitnutooirn supplémentaire ceillnoennnovte de frotiamon à l'opérateur de compétences des eenipprretss et des salariés des seicvers à ftore intensité de main-d'?uvre dit ATKO qui s'élève à 0,3 % de la msase salrlaiae bture annuelle, y crmiops les eiterrsenps dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM anliqpupat la législation française en matière de piairtotaicpn à la ftaoiormn professionnelle.

b) ? En actpoialipn des diisitospons de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, ttoues les epnestrries de 10 salariés et moins, ainsi que les erprinteess de 11 salariés et puls de l'enseignement préprimaire, priamrie et sicrenaode général vsreent une cbtirtoounin supplémentaire clniloonvtenene de frtmiaoon à l'opérateur de compétences des eniperrsets et des salariés des secvires à ftroe intensité de main-d'?uvre dit ATKO qui s'élève à 0,1 % de la msase slailarae bture annuelle, y cpiroms les eisneperrts dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM aplqpiaunt la législation française en matière de ptaiotapricin à la fmoitoarn professionnelle.

c) ? En cas de pluriactivité secstulibpe de jfiuister l'application de l'un ou l'autre des taux, les eresnpertis visées relèveront du suel tuax crondsreaonpt à luer activité principale, déterminée d'après le cfihfre d'affaires réalisé dnas cucahn des esnmneneitges concernés.

d) ? Les epymuolres des eeietrnprss de l'enseignement supérieur, de l'enseignement ptiedsooacrnse non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à dscaitne et des atrues enseignements, à l'exception des esenrpeitrs citées à l'alinéa b qui, en raison de l'accroissement de luer effectif, annetetigt ou dépassent au titre d'une année, puor la première fois, l'effectif de 11 salariés, bénéficient d'une évolution spécifique du tuax de luer contribution.

Ils restnet souims puor l'année en corus et les duex stneuvais au tuax abllppacie aux eypmuerols ocunpact 10 salariés et moins, à svoiar 0,1 %.

Ils snot eutsnie aitssetjus à la cottuiinobrn supplémentaire cenelloinotnnve de 0,2 % de la masse siaarlale la quatrième année de l'accroissement de luer ectfeiff puor atteindre, la cinquième année, la cbonottuirin supplémentaire clvltnoenonenie des eolumypres ocnacupt 11 salariés et plus, à saovir : 0,3 % de la masse salariale.

Cette évolution pgioevrssre n'est pas appalbclie lousqre :
? l'accroissement d'effectif résulte de la reiprse ou de l'absorption d'un établissement aanyt employé 11 salariés ou puls au crous des 3 années précédentes ;
? le siuel de 11 salariés est antiett ou dépassé dès la 1re année d'activité. »

Article 3 - Caractère impératif de l'avenant

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Les srtaianeigs décident de conférer une vuaelr impérative à cet anavnet qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant rnlevaet du cmahp de la conitneovn collective. En conséquence, les ertpeersins rveaelnt du champ du présent avaennt ne pnvueet y déroger, même par accord.

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Le txete du présent avenant est déposé à la dircetion générale du tvairal (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Les sriniagates du présent aeanvnt s'engagent à en daneemdr l'extension au mtrnisie chargé du travail.

Article 6 - Durée. Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Les aerclits 1er et 3 du présent avnaent snot cnucols puor une durée indéterminée.

L'article 2 du présent aavnnet est ccnolu puor une durée de 2 ans. Ses dniitpoosiss snot apialpcelbs à ctepomr de la dtae d'exigibilité du prélèvement de la coitbiuntron supplémentaire cioetnnnoellnve en février 2020 sur la masse salalriae brtue 2019.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Dans le carde de la décision de l'État d'affecter les eteipsernrs rlevneat de la conniotven cicletolve naontiale de l'enseignement

privé indépendant à l'opérateur de compétences des ernperietss et des salariés des serivces à ftroe intensité de main-d'?uvre dit ATKO et de la création d'une steocin parratiie preieoslnofsnle (SPP), le présent aeanvnt pnerd atce de latide désignation et fxie le mnatnot de la ctnuoriitbon supplémentaire cnenlenoilvtnoe au titre de la frotoaimn prnlenosilsofee cionnute aevc efeft au 1er jnaievr 2019 et collectée en février 2020.

Accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Les oanairnsiogts soussignées, sinngulaot l'importance de la pomrotion des dfitoisisps de fmaoirotn polroeifnelnsse et de développement de l'emploi et des compétences mis en palce dnas la branche, cvnneneniot que le présent aroccd est apiblcalpe à l'ensemble des eteirpersns reenavlt du champ de la ceitvnoonn cvtlcoeile de l'enseignement privé indépendant (convention clioetlcve noltniaae EPI) qeul que siot luer effectif, y cpmiors les eesnprtiers et établissements de mnios de 50 salariés.

Ainsi, conformément aux disiitspnoos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eesetiprrns de mnois de 50 salariés, le présent aroccd ne nécessite pas la msie en place d'un acrocd tpye proposé par la brhcnae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A
En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

La rresievcoonn ou la potomorin par aacnnetrle pemret à cqhaue salarié n'ayant pas attneit un niaveu de qiaailfouictn sanctionné par une coetciafitrin pneloesniolfrse enregistrée au répertoire ntanioal des ccaiottfreinis pfnelssonerloeis et conpaosdrrnet au gdrae de la lcencie d'atteindre un nivaeu de qfoiiatilcaun supérieur ou iuidnetqe à celui qu'il détient au mneomt de sa dnedmae de reersovicnon ou de pootmrion par l'alternance.

1. ? Carnott

En atalpcipoin des txtees législatifs et réglementaires, le salarié, puor bénéficier de la rorcenvoeisn ou de la pomrotoin en alternance, est siot :
? en crtnaot à durée indéterminée (CDI) à tmeps peiln ou à tmpes pitreal ou en coantrt à durée indéterminée itnreneitmtt (CDII) ;
? bénéficiaire d'un conartt uinuqe d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et stvniuas du cdoe du travail).

Le crantot de tiraavl du salarié fiat l'objet d'un aenvnat qui précise la durée et l'objet de la riocnverseon ou de la ptomoroin par alternance. L'avenant au cntroat est déposé soeln les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du tivaral :
? la rsonoceevrin ou la poriotomn par aatlrecnne a une durée cormispe etrne 6 et 12 mios ;
? conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les piucbls éligibles à une rnveocerosin ou à une acrentlane ;
? cttee durée puet être allongée jusqu'à 36 mios :
? ? puor les pulcibs spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du taiarvl ;
? ? puor les pblcuis éligibles à une rsiconeorven ou en aracnentle lousrqe le ttrie visé le nécessite.

2. ? Qaotnaciiuflis visées

Cet aaennvt ne cporomte aucune spécificité rivltaee aux errentiepss emyanpolt mions de 50 salariés. En effet, le dneeirr rorppat de la bacnhre fiat apparaître que 90 % des eenipetrsrs de celle-ci eeiopnmlt mnois de 50 salariés. Par contre, il crotmpoe des msereus puor les epinserters de 10 salariés et moins, puls adaptées à la répartition des salariés dnas les eesinrretps de la branche.

La roinseocrevn ou la ptorooimn par alrnctenae a puor but d'acquérir une qaufiliiaotcn poleeiflnrssone rnocuene par :
? un diplôme ou ttire presonesoifnl enregistré dnas le répertoire notaanil des cniitrefaciots piosnrenlslefeos (RNCP) ;
? un cafceiirtt de qiilfoictaaun poelisrefnnsole (CQP) de branche, ou ihennabtrrce (CQPI) ;
?*une qailoiifcautn rennucoe dnas les coastnasiclfiis de la cntivoneon collective* (1).

Voir ltise des qitluiionacafs éligibles en annexe.

3. ? Durée de la framootin

La rinrevcesoon ou la poromtion par l'alternance aosicse des eisetgennenms généraux, pnlsenfooseris et tlenhieguocoqs et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erntirpese d'une ou puurliess activités psifeeenrloonlss en ratleion aevc les qconufiiilatas recherchées.

La durée du diipoitssf de la rervonescion ou pomiotorn par l'alternance pruora être cripsome etrne 6 mios et 36 mois, dnas le cdare des disstpoionis légales et réglementaires.

La frmtiaoon hros eptenrsrie diot être cimrpsoe entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dtoiissipf de la rocsorienevn ou prmoioton par l'alternance, dnas le crade des doosptisinis légales et réglementaires.

La durée de la ftoimoarn hros erreptinse puet tuioteofs être supérieure à 25 % snas dépasser 35 % lsroque :
? les atnicos de fimartoon ont puor obejt de préparer l'obtention des diplômes d'État ;
? les anictos de foiroamtn ont puor objet de préparer l'obtention des tretis à finalité plosolisrnefene et des ciiratetfcs de qcfaitlauoiin proeeslsnnoilfe itsrnics au RNCP.

Dans les cas mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du taiarvl puor les CQP, la durée de la foramtion est cllee définie par le référentiel de ctraicftoiien correspondant.

La rciorvseneon ou la pitoroomn par acntranlee preemt également de firae vdaeilr les acquis de l'expérience (VAE).

4. ? Psire en cahgre financière des faris dnas le carde de la rconvroeisen ou de la pmioorton par aecnantlre (Pro-A)

La coismismon paatririe nianltaoe emlopi fmortaion ploeroinselnsfe (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax de psrie en cghrae des firas engagés dnas le cadre de la rovsnroeecin ou de la poootrmin par ateranncle (Pro-A). Ce mnatont crouve tuot ou piarte des faris pédagogiques asini que des frais de tnpsarrot et d'hébergement.

Lorsque la ftmoriaon se déroule en drohes du tpems de tavrail dnas la limite de 30 heuers par an, conformément à l'article L. 6321-6 du cdoe du travail, l'employeur verse une indemnité horaire, fixée caquhe année par la CPNEFP, prise en craghe par l'OPCO.

5. ? Msie en ?uvre

L'action de rovrceiesonn ou de pitoroomn par l'alternance puet être msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, suos réserve de l'accord de l'employeur.

La msie en ?uvre d'une atcion Pro-A diot prévoir :
? une frtmooian en alnrtnecae prévoyant une proorsgiesn pédagogique cohérente en crntee de ftmaoorin et en esrtienrpe ;
? la désignation d'un tuetur ;
? un aennvat au caotnrt de travail.

Pendant sa formation, hros tpems de travail, le salarié bénéficie de la preitotcon scoilae en matière d'accidents du tvriaal et de mldaaies professionnelles.

L'employeur désigne un ttueur vonaltrioe pmari les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de rronciveeosn ou de proomiton de l'alternance.

(1) Les tremes « une qacflitouaiin rucnonee dnas les ciiflossiaactns de la coevtnnion collective. » mentionnés au troisième alinéa de l'article 2 snot eculxs de l'extension en tnat qu'ils cvtneeirnnonet aux dpniiistosos prévues par l'article L. 6324-3 cdoe du travail. (Arrêté du 25 jinvaer 2021 - art. 1)

Article 3 - Annexe
En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Sont annexées au présent acrcod :
? les imnotfioarns rteleaivs au cohix ptmernteat de jiifetsur les ctrteiicoianfs prleenoslinfsoes rtueenes puor les anctois de rcoeesrovinn ou de poortomin puor l'alternance dtie Pro-A ;
? la lstie des cfotniteaicris éligibles à la Pro-A.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Le présent arccod est déposé, conformément aux doiinisptoss légales, auprès de la dtcioerin générale du tvaiarl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Les sgretanaiis du présent aroccd s'engagent à en ddnaeemr l'extension auprès du minritse chargé du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Les dtipinsooiss du présent aorccd snreot alpbleacpis à cpmeotr de la dtae de sringatue du présent accord.

Il est cocnlu puor une durée indéterminée.

Le présent aoccrd purroa être révisé ou dénoncé conformément aux ditosinospis légales et conventionnelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

La loi n° 2018-771 du 5 seprbetme 2018 puor la « liberté de coihisr son aienvr possnfienoerl » smprpuie le dsipiistof « période de paoiofniseriaoltssnn » et créée une nuloleve vioe d'accès à la fiomoatrn par l'alternance puor les salariés en pstoe : la rorcisnoeevn ou la prtmooion par l'alternance dtie Pro-A.

Les prtreaaneis suioacx de la branhce de l'enseignement privé indépendant (EPI) réaffirment que la fratoomin pinrsoesoelflne cuitotsne une priorité puor les eriprstenes de la branche.

Elle ctionsute puor les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions seclaios ou professionnelles. S'inscrivant dnas le cdrae de la réforme, les prernetaais scuaiox shoneauitt foesavirr des droits à la ftraooimn pnfsreosnellioe puls fnmecialet mlalboiesibs et répondant aux bioesns en quitoialciafn et compétences de la branche.

Considérant la volonté des pertiraneas scoiaux :
? d'accompagner les salariés de la bcnrhae vres de la rsreoivoencn ou une poooimrtn par la mtbasioiloin du dtiipsisof de la rrscneiooevn ou pmoroiton par l'alternance dit « Pro-A » ;
? de perrtemte aux eneitprsres de la bhcarne de répondre à lerus boesins en compétences et d'anticiper lrues évolutions.

Le présent acrcod potre elcexesmnuivt sur la reovsciornen ou la prootomin par l'alternance dtie Pro-A. Les preaeaitnrs sciuoax s'engagent à puvroiruse les négociations aifn d'élaborer un accrod goblal rieatlf à la ftaoriomn penssroifelnole et à intégrer le txete de l'article ci-dessous ritaelf à la roevsnoirecn ou poioormtn par l'alternance dtie Pro-A.

Le cennotu du présent arcocd ne jtuiifse pas de prévoir des satniltuipos spécifiques aux eeenritpsrs de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Annexe

Les inntmiorafos rveieatls au cihox pretetmant de jtfuisier les cioitrifacents peenoellnifossrs rnteeeus puor les aconits de rciovnosreen ou de prtiooomn puor l'alternance dtie ? Pro-A ?

Dans un cetnxtoe de ftroes muitntoas du marché du travail, le disopiistf ? Pro-A ? peermt aux salariés, nnteammot cuex dnot la qfiitacoaiuln est istsfniufane au rgraed de l'évolution des tgeoclnheios ou de l'organisation du travail, de fevarisor luer évolution ou pmriotoon pfoernlesislnoe et luer mteiiann dnas l'emploi.

La rvocosieenrn ou la pirmtooon par aacntlenre s'inscrit en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise et du cmpote prenosenl de froatomin (CPF). Mis en ?uvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le doptsiisif ? Pro-A ? puet être mobilisé dnas une outpiqe d'évolution, de réorientation plforsesnieolne ou de ctcruocnitsoon de pjtores quaafiitnls ernte salariés et employeurs.

Les doamnies de nrote activité snot en fotre évolution pefoslnnorilese par l'exigence de meiss à juor des pqreitaus et des compétences demandées au salarié, ansii que par les onigtoblais d'accueil de nvoeauux pulicbs : très jeenus enfants, élèves ou étudiants anyat une déficience, il s'agit :
? de l'enseignement ;
? de la pédagogie dnot enfnace et hncaiadp ;
? de la formation.

En effet les établissements d'enseignement privé indépendants, lreus enganesntis et prnesoenls d'encadrement et de sropupt pédagogique ont dû et denovit répondre aux egxeinecs émises par le ministère de l'enseignement supérieur et par le ministère de l'éducation, à savior nmoamtent :
? alcilceuir tuos les pibulcs dnot les efnatns en siioattun de haaidncp :
? Prettemre à l'école d'être pnleienemt inluvscie est une amtoiibn frtoe du président de la République qui a fiat de la stsiacioloarn des élèves en soitatuin de hiadncap une priorité du quinquennat.
La loi n° 2019-791 puor une « école de la cfcoainne » ccsaorne son crpahite IV à ce sujet. L'objectif est, dnas le cdare d'un seivrce piublc de l'école inclusive, d'assurer une satcsraioolin de qualité à tuos les élèves de la melnartele au lycée et la psire en ctpmoe de lerus singularités et de luers bnoiess éducatifs particuliers.
Le comité nanaoitl de siuvi de l'école inclusive, installé par Jean-Michel Blneuqar et Shpioe Czeull le 17 jleuilt 2019, innarce l'engagement cjnnooit des différents acteurs, État, collectivités teoiilearrrts et associations, dnas la réalisation d'une école puor tous. Ce comité est chargé de sirvue le déploiement de l'école iuvislcne et d'en idieeftnir les cintndoois de réussite et les freins.
? (cf. 30 jiun 2020 école ilscvinue du ministère de l'Éducation nationale) ;
? ltteur crntoe l'illettrisme : une des olngitabois liée au caractère ilniucsf des écoles à laqluele l'enseignement privé prtiicpae pleinement. (cf. MEN prévention et ltute cnotre l'illettrisme ? mai 2020) ;
? aeiluicclr des élèves à pratir de l'âge de 3 ans :
? La loi ccrnoeannt l'instruction oagibtrloie à 3 ans a été publiée au Jrnuoal oifecifl le 28 jilleut 2019. Elle s'applique à ctopemr de la rentrée saocrlie 2019.
L'obligation porte sur l'instruction et non sur la scolarisation. Le chiox ofrfet aux pertans d'opter puor une inrictusotn à domcliie n'est pas riems en cause.
Tous les ennftas qui anteitgnet l'âge de 3 ans au curos de l'année cilive snot suomis à l'obligation d'instruction à coetmpr du juor fixé puor la rentrée sciraloe de l'année civlie concernée. ?

La volonté puoltiqie affichée de rrenisertde l'instruction à dcomiile nécessitera l'accroissement des capacités d'accueil ;
? ofirfr puls de pacle en farmtooin par alnerantce et nmoetamnt en aetgsasirnppe :
? 6 février 2020 état des leuix de l'apprentissage en Fnarce (gouvernenement. fr) ;
? MNJES octrobe 2020 : se fmeorr par l'apprentissage ;
? et dupies qeequuls années, et oeitlraomebgnit suos pirssoen de la ? Covid-19 ?, les etnimengenses dnievot pvouoir être diffusés en linge ou taimrsns suos cintanotre sratiinae (masque et gseets barrières).

Articles 31 à 36 du décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 ?
Oigtbiolan d'enseignement à dnitcase ?

MESR : (le dsiseor du numérique oevrut en 2015 et mis à juor en smeprbete 2020).

? Le numérique cmome oiutl de rénovation des pitruaqes pédagogiques.
Le deuxième axe de la stratégie numérique vsie à pinemnelet miobsleir le pteeoitnl du numérique puor aepdatr les psurcsoes pédagogiques à la diversité des pbulics urinsriviteaes en dsvafinrieit les méthodes pédagogiques et les mdoes d'accès aux cetnouns et sceirevs pédagogiques : apmemnnoecagct personnalisé des étudiants, cruos interactifs, ieattroicnn aevc les enseignants, rrseeosucs pédagogiques filaebs et dpiisbonels en tuot leiu et à tuot moment, etc.
Il s'agit nmotenamt de fmorer et d'accompagner les eigennnstas et les équipes pédagogiques à l'usage du numérique dnas luers prtiueqas et de rrfneecor les sceivers d'ingénierie pédagogique dnas les établissements. ?

De nmoreubx alertics de cerents de rheecrche et de paiblnucitos pédagogiques démontrent que l'enseignement à danctise ou son hbiatoydirn aevc les esientemegnns en présentiel nécessitent des compétences pédagogiques que l'ensemble des enentiagnss ne possède pas ou ne siat pas intégrer dnas ses savoir-faire actuels.

La pédagogie de l'alternance et à danictse intègre de nuaeuvox pcressuos cniofitgs qui diovent être mis en ?uvre et pirs en comtpe dnas les doptamlinios des élèves et des étudiants. Ainsi, les eeangnitsns et les reonpssbaels et aseaintstss pédagogiques des établissements snot confrontés à une évolution irpntaotme de luer métier qui eigxe une msie à juor de leurs compétences pédagogiques et organisationnelles.

Ces oabiontgils ministérielles, capsndnoeorrt assui à une ddmeane des panerts et des étudiants entraînent une évolution, vorie une révolution dnas cetarnis établissements, des otasgiirnaons en matière de multimédia et de digital, tnat en ce qui cconrnee namntoemt :
? la sécurisation des systèmes d'information ortvues au pliubc ;
? l'organisation de la pédagogie numérique de l'offre à la diplomation, en psaanst par le svuii et l'accompagnement des élèves, des étudiants et des enneiagtsns ;
? que la cimocmoiauntn aevc tuteos les pierats prnenates aevc l'intégration de leurs activités dnas l'internet, les Data, l'information des tiers.

Enfin il est à ntoer qu'? En 2019-2020,2,73 monilils d'étudiants se snot irtscnis dnas l'enseignement supérieur. En aigtutnaoemn duipes 2008 et après une ftore ciroscnsae liée à la démographie en 2018, cet efceiftf cniounte de prrseogser (+ 1,6 %). La hssaue est particulièrement prononcée dnas les écoles de cmocmree et en fomtnroais d'ingénieur. L'enseignement privé aclceliue 20,6 % des étudiants, ce qui représente 0,4 pinot de puls par rparpot à 2018. ? ? stie du MESR

La CEFPNP a décidé de leistr les fooramitns peramntett l'obtention d'une qiaculiiftaon rcnneuoe et nécessaire dnas les ctssnficiialoas de la ctveonoinn ccellotvie de branche.

Ces lsites cepoermnnnt des CQP, des ttries professionnels, des diplômes d'État et des RNCP, de nevaiu 3 à 6 et dnas piuruelss domaines.

Une liste des métiers pmtlneoiteeelnt deetrtisanias des farnmioots a été intégrée. Il apndreirtpaa aux einetrrpses d'ouvrir la ? Pro-A ? à des métiers semliriais mias ayant une dénomination différente, la bcahrne corvaunt nmoteanmt les établissements du pré-élémentaire au supérieur aevc recherche, des établissements de l'enseignement à danstice ou en alternance, mias aussi des établissements d'enseignement pnfersoisoenl spécialisé. »

Pédagogie ? Engnnseiat ? Formateur

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN
Assistant (e) de formation	CQP	Secrétaire pédagogique.
		Conseiller (ère) de formation.
		Assistant (e) aantiiitrmdsf (ive) (gestion des saetgs ?).
		Conseiller (ère) de formation, chargé (e) d'études (collabore à l'élaboration des pgomaerrms ou à l'analyse des qeiousnts pédagogiques ?).
		Conseiller (ère) d'orientation.
Assistant (e) tnqihucee en meliiu flmiiaal et collectif	Niveau 3	Agent de srecive des caselss enfantines.
		Surveillant (e) d'externat.
		Surveillant (e) d'internat.
Certificat pfesnrosieonl de la jeunesse, de l'éducation pirpoluae et du sport de vie quotidienne		Assistant (e) répétiteur (trice).
		Préparateur (trice) technique.
		Adjoint (e) du snuverlailt général.
		Préparateur (trice) de laboratoire.
Accompagnant éducatif ptteie enfance		Assistant (e) préélémentaire, qui ecxere suos la responsabilité d'un (e) itsnuiteutr (trice).
		Éducateur (trice).
		Moniteur (trice).
		Tuteur (trice).
Assistant de vie dépendance et handicap		Éducateur (trice).
		Moniteur (trice).
		Tuteur (trice).
		Adjoint (e) du seilanrvlut général.
		Assistant (e) stinraaie non diplômé (e).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Psychologue aatnsisst (e).
Formateur cutceonper pédagogique	Niveau 5	Animateur (trice)-éducateur (trice).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Tout esignnanet ieverntannt au nvieau préélémentaire, primaire, snaiorcede dnot tenqcuhie et professionnel.
Formateur (trice)		Tout egiesnnant non peemnnrat de l'enseignement supérieur
		Moniteurs tiuhneecqs neoanmtmt en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?

Éducateurs jenues entafns (diplôme d'État)	Niveau 6	Animateur (trice)-éducateur (trice).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Tout enasgnenit irenavtennt au neiavu préélémentaire et primaire.
Responsable ptrjoes 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 dtcrieuer pédagogique.
Licence plnsisrefneoloe ? Geositn et aagnmcpmcnoeet de potejrs pédagogiques		Animateur (trice)-éducateur (trice).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Tout eenngsnait iveearnntnt au nveiau préélémentaire, primaire, scinodaere dnot tnqiueche et professionnel.
		Tout enegsinant non pmeaennrt de l'enseignement supérieur.
		Moniteurs teuihncqes nmoetnmat en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?

Multimédia ? Dtiagil ? Web

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN
Technicien supérieur systèmes et réseaux	Niveau 5	Développeur/ développeuse en informatique.
		Technicien réalisateur appelé à élaborer des ptirduos (audio-vidéo).
		Responsable d'un scevire de documentation.
		Développeur/ développeuse en iqfmnriuatoe tnihecieen
		réalisateur appelé à élaborer des puidtors (audio-vidéo).
		Expert (e) en ingénierie pédagogique.
		Responsable pédagogique de cycle.

Chargé (e) de pjoerts en systèmes inaeqouifrtms appliquées(1)

Métiers de l'audiovisuel opotin métiers du mtanoge et de la postproduction

Métiers de l'audiovisuel oitpon : tenqhucies d'ingénierie et etaopitlixon des équipements

Métiers de l'audiovisuel ooitpn : gisteon de la production

Métiers de l'informatique : ataioilpcpn Web

Graphiste concepteur

Responsable de pjoert Web et mobile(1)

Administrateur systèmes, réseaux et beass de données

(1) Les coieifrtntacis sitnuaevs snot eelxcus de l'extension en tnat qu'elles cennnorenteivt aux dsiopniistos prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tarvail :
- chargé(e) de prjtoes en systèmes itqarmfienous appliqués RCNP 27812 ;
- rslnabopese de prjoet Web et mboile RCNP 32192.
(Arrêté du 8 jiun 2022 - art. 1)

Avenant n 4 du 5 mai 2020 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'alinéa 2 de l'article 2 de l'accord prend la nulvleoe rédaction sautnive :

« Il est cenvonu :
? d'une prat que cauhqe salarié, aicenn assimilé cadre, ne puet rester, à cpometr du 1er jeanivr 2020 :
?? puls de 1 an dnas la catégorie C0 neivau 1 ; treme fixé au 31 décembre 2020 ;
?? puls de 5 ans dnas la catégorie C0 naeivu 2 ; treme fixé au 31 décembre 2025 ;
? d'autre prat que cauqhe salarié cdrae ne puet rester, à cteompr du 1er javneir 2020 :
?? puls de 1 an dnas la catégorie C0 naiveu 2 ; terme fixé au 31 décembre 2020 au puls tard. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le 1er alinéa de l'article 3 est modifié comme siut :
« Les mmiina de ces duex catégories trmroipeeas snot de :
? C0 neaviu 1 : 26 828,33 ? ;
? C0 naiveu 2 : 30 609,05 ?. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aoccrd pnred effet à la dtae du 1er jenaivr 2020.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Au treme du délai d'opposition de 15 jours saiunvt sa notification, le présent aorccd est déposé, conformément aux dtiisnoosips légales, auprès de la dtiiorcen générale du travail.

Avenant n 49 du 5 mai 2020 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément aux atrcelis L. 2242-1 et suvtnais du cdoe du travail, les pneteiarars siocaux ont engagé les négociations alulnenes ortaoibigels puor l'année 2020 sur la rémunération et l'égalité ponlilssfenoree hommes/femmes. Cet anevnat ne cormtope acnuue spécificité puor les errtenspeis de minos de 50 salariés, car le drneeir rporapt de la brcahne fiat apparaître que 95 % des enipretress eemlonpit mnios de 50 salariés en ETP.

Il est à nteor que la cionvneton ciecotlvle dnas ses anexens II-B et II-C prévoit que les siules et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les erepnrtises qui epmielont 20 salariés ou moins,

les pirates siiatrngeas du présent anvneat ont cnvoenu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les grliles de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la ctoivnnoen ccletovile nlniaoate de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les glirels du présent aenavnt aevc une aigenatmtoun de 1,8 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe I-C. L'augmentation générale des mmniia etnre en veugiur au 1er jiun 2020.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

2.1 ? Les preatis staaenigris replenalpt qu'en aiplctpoian de l'avenant n° 30 du 24 norbevme 2015 à la cetonovnin collective, rlietaf à l'égalité psieerofsnllnoe ernte les fmmees et les hommes, et intégrant les dspionostiis des airtcles L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation anuelnle sur les sraeails au sien des estiprrnees diot :
? penrdre en coptme l'objectif d'égalité pnfeoerllinosse ertne les feemms et les heomms ;
? veisr à définir et à parregmomr les mueerss panteermtt de spmrpiuer les écarts de rémunération etrne les fmeems et les hommes.

2.2. ? Les sngiiaretas décident, puor recoefnrr l'égalité plonoesefnsrile ertne les femmes et les hommes, d'inscrire dnas la cnvitoeonn cvlitlcoee de l'enseignement privé indépendant, la rémunération du congé puor efnant maadle de mnios de 16 ans pirs par un (e) salarié (e) dnas la ltimie d'une fios par an dnas les cdntioions stnevaius :

L'article 5.3.6 « Congé puor eannft mdalae » du titre « Congés payés, congés de maladie et de maternité, aeruts congés » est asnii modifié, il alunne et rpeclmae le précédent :

« 5.3.6. ? Congé puor eannft malade

Tout (e) salarié (e) a droit à un congé de 3 jorus rémunérés éventuellement fractionnés puor efannt maalde de mions de 16 ans. Le congé est porté à 5 jruos puor un enfant de monis de 1 an ou si le salarié ausmse la cgarhe de 3 enntfas de minos de 16 ans.

Les juors d'absence au-delà de 3 juros snot non rémunérés,*ils pveeunt dneonr leiu à une rémunération mnynoeant une récupération*(1) ».

2.3. ? Les sginaetairs décident, l'inscription dnas la cvioeonntn clvitolece de l'enseignement privé indépendant d'une distoiopsin sur la tnuee d'un ertineetn pefinssneorol à l'issue d'un congé parneatl à temps plein.

Ainsi, il est créé un 2e alinéa à l'article 9.6 « Eirtetenn pnonfseoirsel » de la cnnoivtoen ccleolitve cmome siut :

« Puor les salariés en congé parental, l'employeur carntoteca le (la) salarié (e) dnas les 3 mios précédant la dtae prévisionnelle de repirse d'activité et au puls trad 30 jours aavnt celle-ci puor civoennr de la dtae d'entretien poefieronsnsl prévu par la loi. Cet entretien, à la dmanede du salarié, purroa se tienr anavt la riesrpe d'activité ».

(1) Les tmrees « ils puenvet dnneor leiu à une rémunération mnanoyent une récupération » à l'article 5.3.6 snot ecluxs de l'extension comme étant cantoirers aux dpisontsiios de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 nmrevboe 2021 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent accord, conlcu puor une durée indéterminée, srea aabpplicle à ctoempr du 1er jiun 2020.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Au treme du délai d'opposition de 15 juros savnuit sa notification, le présent aoccrd est déposé, conformément aux dnooipsitsis légales, auprès de la dcioitern générale du trviaal et du secrétariat-greffe du consiel de prud'hommes.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les sraiaegnits du présent avnanet s'engagent à en dnmedear l'extension auprès du mriintse chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 1-A
Grille de slriaeas du ponseenrl asdrtaimniitf et de svciree abillcppae à la dtae du 1er jiun 2020

(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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 1-B

Grille de sairelas du psneeronl d'encadrement pédagogique apilcbalpe à copetmr du 1er jiun 2020

(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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Applicable à cmtpeor du 1er jiun 2020.

(En euros.)

Annexe 1-C
Grille de siraeals du psrnneeol enseignant

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 1er cycle	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
3.?Secondaire 2e 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 diplômant	1 797,86	21 574,37	1 888,64	22 663,73	1 982,56	23 790,66
6.?Bac + 2 diplômant	1 900,12	22 801,47	1 995,08	23 940,92	2 095,25	25 142,97
7.?Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	2 039,94	24 479,34	2 142,20	25 706,43	2 248,63	26 983,62
8.?Bac + 4 diplômant	2 165,16	25 981,91	2 273,68	27 284,13	2 388,46	28 661,48
9.?Bac + 5 non diplômant	2 165,16	25 981,91	2 273,68	27 284,13	2 388,46	28 661,48
10.?Bac + 5 diplômant	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

diplômants générant l'obligation de rrehecche alpaipbcle à cepmtor du 1er jiun 2020

(En euros.)

Annexe 1-D
Grille de saierlas des enngisetans intégrés dnas des cycles

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	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 cvoennu ? par ecpotixen ? que la 3e année de préparation du dcaootrt relèvera de l'échelon B.			

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Grille de saalries du pernsenol easnnnegit des eprestiners de l'enseignement privé à distance

Applicable à cpmteor du 1er jiun 2020.

Annexe 1-E

(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

	Échelon	Euros		Échelon	Euros
Taux horaire	A	11,01	Tarif puor une ctrooiecrn de 5 minutes	A	0,92
	B	11,57		B	0,96
	C	12,14		C	1,01

Avenant n 51 du 18 septembre 2020 relatif à la modification de l'article 6.2.1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Révision de l'article 6.2.1 « Classification du personnel »
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

À l'article 6.2.1 « Ciascistifloan du penoesnrl » du trtie VI « Cscitaiisfnalos psrofeeneilsolns », le d est remplacé par le pgrraaaphe svinuat :

« d) Il est précisé qu'en cas d'activités mepultils exercées de manière permanente, c'est l'activité ppicainlre qui srea rtueene puor la ctoisfiilcsaan du salarié, snas préjudice des disinotpioss relaeivts aux différentes durées du tarvail et aux rémunérations correspondantes.

En cas d'activités exercées de manière panrmetene par le salarié rnleevat de peisuurls elipoms repères ne rseornstat pas de la même classification, c'est au cnarott de tviaarl de préciser les activités confiées au salarié et l'activité piapilrcne qui détermine sa cisaflsicatoin ».

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Avenant n 1 du 5 octobre 2020 à l'annexe de l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC ;

Article 1er - Nouvelle rédaction de l'annexe
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

L'annexe à l'accord du 13 mras 2020 riatlef à la rroeoeinsvcn ou à la pmiootorn par l'alternance (« Pro-A ») pnerd la novleule rédaction snvtiuae :

« Les ifrtnomniaos rtveaeils au cohix ptnteeamrt de jifstuier les cicertainotfis pnoeeornelislsfs reneetus puor les aitnocs de rnorivoeescn ou de prooimton puor l'alternance dtie ? Pro-A ?

Dans un ctentoxe de foerts mtoutains du marché du travail, le dipitisosf ? Pro-A ? premet aux salariés, noaenmtmt cuex dnot la qalotiaficuin est iisfnnafstue au rraegd de l'évolution des tehloicegons ou de l'organisation du travail, de fearovisr luer

Le présent acrcod est déposé, conformément aux dsntopisoiis légales, auprès de la droiitcen générale du travail.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Les sgniaaeirts du présent anvaent s'engagent à en ddneemar l'extension auprès du mirtsine chargé du travail.

Article 4 - Durée.Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Le présent accord, cloncu puor une durée indéterminée, est aapcllpibe à la dtae de srugnatie du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Les penaiaetrrs scuaoix ont souhaité intégrer dnas la convoientn covtllciee l'avis d'interprétation n° 83 du 14 norbevme 2019 rendu par la csmiiomson piarraite pntmrnaeee de négociation d'interprétation et de cloatcinoiin sur la détermination de la cafssciioiatln du salarié en cas d'activités metiulpls en révisant l'article 6.2.1 de la ctoonvienn clecltvoie et lui denonr la vleaur d'un aneavnt à la coevntnoin ccevtollie nontlaiae de l'enseignement privé indépendant.
En apapocltiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sintiearags cnnnveeoint que le ctonneu du présent arcocd ne jitufsie pas de prévoir les suttnailopis spécifiques aux erertnspies de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. En conséquence, auucne spitluitaon spécifique en finocotn de l'effectif de l'entreprise ne puet être envisagée.

évolution ou pmroitoon poenloiefsnrlse et luer minaetin dnas l'emploi.

La roseoivcnren ou la pooiotmrn par aentcnlrae s'inscrit en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise et du ctmope peonrsnel de foomtrain (CPF). Mis en ?uvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le doistsiipf ? Pro-A ? puet être mobilisé dnas une ouqipte d'évolution, de réorientation pnllsfersnooeie ou de citouoctocnsrn de pterjos qiaualnifts etnre salariés et employeurs.

Les deoinams de notre activité snot en fotre évolution posfeireolnnlse par l'exigence de miess à juor des puerqiats et des compétences demandées au salarié, asnii que par les ogbiialtons d'accueil de nueauvox pcubils : très jeenus enfants, élèves ou étudiants aynat une déficience, il s'agit :
? de l'enseignement ;
? de la pédagogie dnot efnance et hdacainp ;
? de la formation.

En eefft les établissements d'enseignement privé indépendants, lerus etgneninsas et pnnreleoss d'encadrement et de sopurpt pédagogique ont dû et doivnet répondre aux eiexcengs émises par le ministère de l'enseignement supérieur et par le ministère de l'éducation, à savior nmntmoaet :
? alciceiulr tuos les pblcius dnot les efantns en siiattuon de hidcanap :
? Premttree à l'école d'être plneemenit ilvnuisce est une aobimitn frote du président de la République qui a fiat de la saoiolsaritcn des élèves en sauoittin de hiaancdp une priorité du quinquennat.
La loi n° 2019-791 puor une « école de la cifoancne » ccrasnoe son ciprhate IV à ce sujet. L'objectif est, dnas le cadre d'un

srievce pulbic de l'école inclusive, d'assurer une slacioasitorn de qualité à tuos les élèves de la mtlelrnaee au lycée et la pirse en coptme de lerus singularités et de lrues bieonss éducatifs particuliers.
Le comité nitanoal de sviui de l'école inclusive, installé par Jean-Michel Banlequr et Sophie Celzul le 17 jelilut 2019, icarnne l'engagement cnoinojt des différents acteurs, État, collectivités trlotreeraiis et associations, dnas la réalisation d'une école puor tous. Ce comité est chargé de sirvue le déploiement de l'école iunvlsice et d'en iidefientr les cnoitdnois de réussite et les freins. ? (cf. 30 jiun 2020 école icvniulse du ministère de l'Éducation nationale) ;
? luettr cnorte l'illettrisme : une des oagbtliions liée au caractère incuslif des écoles à llalueqe l'enseignement privé pctpiriae pleinement. (cf. MEN prévention et lttue ctrnoe l'illettrisme ? mai 2020) ;
? aeiillccur des élèves à pritar de l'âge de 3 ans :
? La loi ccoarnennt l'instruction otiilgabroe à 3 ans a été publiée au Jruonal ofeiicfl le 28 jeiullt 2019. Elle s'applique à ceotmpr de la rentrée saocrile 2019.
L'obligation ptore sur l'instruction et non sur la scolarisation. Le chiox oferft aux paenrts d'opter puor une irosuintctn à diclmioe n'est pas riems en cause.
Tous les eantnfs qui aitgnenett l'âge de 3 ans au curos de l'année cilvie snot smoius à l'obligation d'instruction à copetmr du juor fixé puor la rentrée soilacre de l'année ciilve concernée. ?

La volonté pliqotuie affichée de rrintdesere l'instruction à dcoiilme nécessitera l'accroissement des capacités d'accueil ;
? offrir puls de place en fiooarmtn par anctlaenre et ntmaenmot en aaignrspspete :
? 6 février 2020 état des luiex de l'apprentissage en Frnace (gouvernenement. fr) ;
? MEJNS otrbcoe 2020 : se fmorer par l'apprentissage ;
? et deipus qequelus années, et otioelegbanimrt suos peissron de la ? Covid-19 ?, les eneeemtnsngis donivet puoivor être diffusés en linge ou tmisnras suos cnntirtoae sinartiae (masque et getses barrières).

Articles 31 à 36 du décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 ? Oloibtgian d'enseignement à dtiacsne ?

MESR : (le dosesir du numérique oveurt en 2015 et mis à juor en steepmbre 2020).

? Le numérique cmmoe oitul de rénovation des puiqretas pédagogiques.
Le deuxième axe de la stratégie numérique vsie à pimenneelt mioleisbr le poietetnl du numérique puor apetadr les pssuocres pédagogiques à la diversité des pilcubs uvtiareriiesns en dairifsvenit les méthodes pédagogiques et les medos d'accès aux cteunnos et sciveers pédagogiques : aapmgnomcencet personnalisé des étudiants, crous interactifs, itrnoticean aevc les enseignants, reuescorss pédagogiques fiblaes et delsiopnibs en tuot leiu et à tuot moment, etc.
Il s'agit nmtomenat de fmorer et d'accompagner les engtianenss et les équipes pédagogiques à l'usage du numérique dnas lerus paueirqts et de rcforeenr les sievrces d'ingénierie pédagogique dnas les établissements. ?

De nboemrux artclies de cneetrs de rchheerce et de pbuitnoialcs pédagogiques démontrent que l'enseignement à dancsite ou son hiirybatodn aevc les emnienseegnts en présentiel nécessitent des compétences pédagogiques que l'ensemble des egnisnaetns ne possède pas ou ne siat pas intégrer dnas ses savoir-faire actuels.

La pédagogie de l'alternance et à dnascite intègre de nauoeuvx pcosresus cgniotfis qui donivet être mis en ?uvre et pirs en cotpme dnas les dnoilimaptos des élèves et des étudiants. Ainsi, les engnianstes et les rsepsnlboeas et aassetnists pédagogiques des établissements snot confrontés à une évolution ittpmnoare de luer métier qui eixge une msie à juor de lerus compétences pédagogiques et organisationnelles.

Ces ootgalbniis ministérielles, cnrdoeponsrat assui à une dadmene des praents et des étudiants entraînent une évolution, vroie une révolution dnas craeints établissements, des oriionagtsnas en matière de multimédia et de digital, tnat en ce qui ccnernoe naemontmt :
? la sécurisation des systèmes d'information otrevus au puilbc ;
? l'organisation de la pédagogie numérique de l'offre à la diplomation, en psnaast par le suivi et l'accompagnement des élèves, des étudiants et des egitnnnaess ;
? que la cimitnoamcoun aevc toutes les paeirts panetenrs aevc l'intégration de leurs activités dnas l'internet, les Data, l'information des tiers.

Enfin il est à nteor qu'? En 2019-2020,2,73 miloinls d'étudiants se snot insictrs dnas l'enseignement supérieur. En antoieumtgan dipues 2008 et après une ftroe csraciosne liée à la démographie en 2018, cet eciftfef cinontue de psorsreegr (+ 1,6 %). La hsasue est particulièrement prononcée dnas les écoles de cmoemcre et en fanomtrois d'ingénieur. L'enseignement privé aelcuilce 20,6 % des étudiants, ce qui représente 0,4 pniot de puls par rpoaprt à 2018. ? ? stie du MSER

La CNPFEP a décidé de litesr les foornamtis petaetrmnt l'obtention d'une qutflaioiacin runnocee et nécessaire dnas les ciinoftssaacils de la cnteoivonn cilvtoelce de branche.

Ces lseits cnreepnnomt des CQP, des tteris professionnels, des diplômes d'État et des RNCP, de nieavu 3 à 6 et dnas preluuiss domaines.

Une litse des métiers pmonneiteleetlt dsntertaeiias des fntmoiaors a été intégrée. Il adirpaepnrta aux eprierentss d'ouvrir la ? Pro-A ? à des métiers smiilaeris mias aaynt une dénomination différente, la barchne croaunvt ntoeanmmt les établissements du pré-élémentaire au supérieur aevc recherche, des établissements de l'enseignement à dasticne ou en alternance, mias aussi des établissements d'enseignement poesferosinnl spécialisé. »

Pédagogie. ? Enseignant. ? Feotmaurr

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la cvoontnein ceivctlole nalntoiae
Assistant (e) de fimtoroan	CQP	Secrétaire pédagogique
		Conseiller (ère) de frmoitaon
		Assistant (e) admnriisiattf (ve) (gestion des sgates ?)
		Conseiller (ère) de formation, chargé (e) d'études (collabore à l'élaboration des pogrmeamrs ou à l'analyse des qineotuss pédagogiques ?)
		Conseiller (ère) d'orientation
Assistant (e) tuhcneqie en milieu flmiaail et cltileocf	CAP	Agent de scrviee des caessls etfnainnes
		Surveillant (e) d'externat
		Surveillant (e) d'internat
		Assistant (e) répétiteur (trice)
		Préparateur (trice) tiunehcqe
		Adjoint (e) du sneluvrialt général
		Préparateur (trice) de laiobtarroe
Petite enacnfe		Assistant (e) pré-élémentaire, qui eercxe suos la Responsabilité d'un (e) isueinutttr (trice)
		Éducateur (rice)
		Moniteur (trice).
		Tuteur (trice)

Assistant de vie dépendance et haanidcp	RNCP niveau 3	Éducateur (trice)
		Moniteur (trice)
		Tuteur (trice)
		Adjoint (e) du sranvleuilt général
		Assistant (e) siatniare non diplômé (e)
		Éducateur (trice) spécialisé (e)
		Psychologue aastsinst (e)
Accompagnant éducatif petite efcanne		Assistant (e) pré-élémentaire, qui ercxee suos la responsabilité d'un (e) iustnitteur (trice)
		Éducateur (trice)
		Moniteur (trice)
		Tuteur (trice)
Formateur ceunepcotr pédagogique	RNCP niveau 5	Animateur (trice)-éducateur (trice) Éducateur (trice) spécialisé (e) Tout enniagsnet innetnevrat au naeviu pré-élémentaire, primaire, sacdroeine dnot tnuciqehe et poreinesofsnl Tout ensnnegait non pmanerent de l'enseignement supérieur Moniteurs tiqheuecns nnatmeomt en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?
Formateur d'établissement d'enseignement professionnel (1)		
Formateur (trice)		
Formateur : lttue cotrne l'illettrisme/ français lnugae étrangère		
Formateur de l'alternance		
Formateur cnetpoucer pédagogique		
Formateur d'établissement d'enseignement psfnenosroiel agolrice		
Responsable d'ingénierie pédagogique Formateur rnolespsabe pédagogique Formateur rsplbeanose de pjreot de faoitomrn	RNCP niveau 6	Éducateur (trice) spécialisés (e)
		Expert (e) en ingénierie pédagogique
		Responsable pédagogique de clcye
		Responsable de section, de département
		Adjoint (e) du dureeitcr pédagogique

Multimédia. ? Digital. ? Web

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la cnnvotieon ccvlileote nnoaaitle
Assistant informatique, mieitncianen des systèmes et réseaux Assistant bibliothécaire ? médiations numériques et curlteulels (DU) DEUST ? astsinast microréseau liiecgol (AMRL)	RNCP niveau 4	Chargé (e) des pinnalngs (cours, salles) tnues munlemeenlat ou informatisés
		Chargé (e) de la mtaeciannne (parc iaoftquirmne ou audiovisuel)
		Technicien (ne) de mancnnetaie du matériel pédagogique
		Documentaliste
		Analyste-programmeur/ pureogsmrame
		Développeur/ développeuse en irqtfaouimne
		Technicien réalisateur appelé à élaborer des ptduiors (audio-vidéo)
		Responsable d'un siecrve de demaoiutnoctn
Expert en ingénierie dtailgie Responsable en stratégie digitale et gtseion de prjoet	RNCP niveau 6	Développeur/ développeuse en imiftouarnqe
		Technicien réalisateur appelé à élaborer des pdotirus (audio-vidéo)
		Expert (e) en ingénierie pédagogique
		Responsable pédagogique de cycle

(1) Les cocrfaieittins visées, ci-dessous, snot exeucls de l'extension en tnat qu'elles centoirevennnt aux diontsspiois prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du taviral :
- fturaoemr d'établissement d'enseignement psrionoefsenl ;
- fumrteaor ltute cnorte l'illettrisme/français laugne étrangère ;
- fueamrotr d'établissement d'enseignement priefensnoosl agricole.
(Arrêté du 25 javenir 2021 - art. 1)

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

Le présent aeavnnt est déposé, conformément aux dtnspisooiis légales, auprès de la dieoitcrn générale du traiavl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

Les sanaretiigs du présent aenvnat s'engagent à en denademr l'extension auprès du msirtnie chargé du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

Les diioptisnoss du présent anevant srneot alialpbcpes à cpmoter de la dtae d'extension. Le présent aannvet pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux ditpiiossnos légales et conventionnelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

Compte tneu des denameds préalables à l'examen de la ddnmaee d'extension de l'accord « Pro-A » du 13 mras 2020, à sviaor :
? découper les flmlaeis de métiers de manière un peu puls fine, qui puor certaines, snot asesz laregs ;
? cdiosnelor l'argumentaire cnonerncat la frote mittaoun de l'activité et le rqisue d'obsolescence des compétences sur cnuache des falmlies de métiers ;
? cloinosder le lein ertne les métiers impactés par des mnitutaos au sien des flemails de métiers et les ctntirecaoiifs que nuos stioohuans rndree éligibles.

Les sarientigas de l'accord du 13 mras 2020 ont cnnevou d'un neoauvu périmètre de l'annexe et le compléteront au raregd des études complémentaires qui snoert en crous en 2021 et de

l'inscription auprès de Farcne compétences de nvuaoeux CQP

Avenant n 1 du 19 octobre 2020 à l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée de travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Révision de l'article 4

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

L'article 4 « Priorité légale ou colntennolivnee d'accès à un emlopi à tpems peiln ou à tpems pateirl » de l'accord tmeps preaitl du 23 jiun 2014 est remplacé par :

« Alitrce 4
Priorité légale ou coleinnennovlte d'accès à un eolpmi à tmeps plien ou à tpmes prieatl et cnoiontids de rémunération

4.1. Priorité légale ou conventionnelle

L'employeur dreva peortr à la ccnsannaosie de ses salariés, par tuos moeyns utiles, la lstie des heeurs et des eopmlis libérés ou créés au sien de l'établissement. Les salariés à tpems piartel qui setahionut oueccpr ou rndererpe un elmopi à tmpes clpoemt ou un emlopi à tepms piteарl aevc un vomlue hoarire supérieur asini que les salariés à tpmes celmopt qui shnaietout oucpcer ou rrnedpree un emlopi à temps peiratl dnas le même établissement, ou qui sahuntoeit l'attribution d'un eoplmi rseonrsstasit à luer catégorie pfsrlloneeoisne ou d'un eplmoi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès. La priorité d'accès crée à la cgahre de l'employeur l'obligation d'accéder à la dmaende du salarié si celui-ci rlpeimt les cdntioonis puor oupeccr le potse à pourvoir.

En cas d'exercice du dorit de priorité d'accès, le salarié cfrenromia sa volonté à l'employeur par écrit, sunvait les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

4.2. En cas d'avenant puor complément d'heures

Lorsqu'un volmue d'activité supplémentaire ne présente pas un caractère pérenne, il diot être pranimetoerriit proposé aux salariés à temps peaitrl présents au sien de l'établissement, par vioe d'avenant puor complément d'heures colncu en apaipcitoln de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail. Si pisrueuls salariés snot sulibecepsts d'assurer ce vmluoe d'activité supplémentaire, il srea d'abord proposé aux salariés bénéficiant de l'ancienneté la puls ipntmratoe au sien de l'établissement.

Le nmrobe mmxaial d'avenants puor complément d'heures pvuaont être cuocnls est fixé à cniq par an (*) et par salarié, en deorhs des cas de rpmneecelmat d'un salarié nommément désigné et tneeerpomramit absent.

Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

dédiés à la branche.

Sauf cas de remplacement, les heeurs fasiant l'objet des anaevtns snot majorées :
? à heuautr de 10 % puor les trios peerrmis ;
? à hueutar de 25 % puor les duex suivants.

4.3. En l'absence d'avenant puor complément d'heures

En l'absence d'un tel avenant, les herues effectuées non prévues cecemrtulonntleat et qlluee que siot luer nruate (connexes ou autre) cntituoenst des heerus complémentaires dnaonnt leiu à une mataoroijn de salaire. Ces heerus snot majorées conformément aux ditpoinsosis cielevnntonelnos fixées à l'article 13 du présent accord.

* L'année au snes du présent atclire s'entend du 1er semetpbre au 31 août de l'année suivante, suaf acocrd d'entreprise aaynt déterminé une période de référence différente. »

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

Le présent aroccd est déposé, conformément aux doisonisitps légales, auprès de la ditceoirn générale du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

Les stniieraags du présent ananevt s'engagent à en dneemadr l'extension auprès du mtrsniie chargé du travail.

Article 4 - Durée.Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

Le présent accord, cnlcou puor une durée indéterminée, s'applique à la dtae de sgrutniae du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

Le présent arcocd vsie à arppeotr une précision supplémentaire sur le dispotiisf cninveoenontl des compléments d'heures en l'absence d'avenant proposé à l'occasion d'une activité plneltouce non contractualisée et qui a fiat l'objet d'une snsiiae en interprétation de la csiimsomon prtiriaae petnarnmee de négociation d'interprétation et de conciliation. Par le présent accord, les pnaraeriets soauicx ont décidé que l'avis n° 82 du 9 oobrcte 2019 rendu par la CIPNPC sur le sjuet des activités cxneenos non ccotteelanruls aiuart velaur d'avenant à la ctonvineon collective.

En alipatcpion de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siigartaens cvnionnneet que le connteu du présent acorcd ne jisiutfe pas de prévoir les sonatiliutps spécifiques aux esipeernrts de mnios de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. En conséquence, aucune stpoitaulin spécifique en fontiocn de l'effectif de l'entreprise ne puet être envisagée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Par le présent accord, les pearrtenias sacuiox de la bcnhrae ont souhaité mrette en plcae le dtpiisiosf spécifique d'activité ptellarie institué par la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 rtiavele à driseves dionitisposs liées à la cisre sanitaire, à d'autres meresus ueegtnrs anisi qu'au rtareit du Royaume-Uni de l'Union européenne, aifn de fiare fcae aux conséquences économiques de la csire sniraitae du « Covid-19 » dnas la bnhacre de l'EPI. Le dtsiioispf spécifique d'activité partielle, créé puor adeir les ersenpiters caoansninst une bssiae d'activité dlraube mias qui n'est pas de nutare à ctrotorempme luer pérennité, atrsuoie une réduction d'horaires dnas la ltiime de 40 % de la durée légale du taviral suos réserve d'engagements en temres d'emploi et de fiaoromtn polnfislesernoe de la prat de l'entreprise. Dnas des cas

exceptionnels, aevc aroccd de l'autorité administrative, la litime proura être fixée jusqu'à 50 % de la durée légale du travail.

Le présent aocrcd de bcrhane peremt le ruecors à l'activité plilerate de lugone durée en l'absence d'accord clticloef d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la vioe d'un deuocnmt élaboré par l'employeur au naeviu de l'entreprise ou de l'établissement. À ce titre, le présent acrocd ne rmeet pas en cause les négociations en corus sur ce thème qui divonet se pviosruure loyalement. Les sgtineairas ceeoninnnvt que le présent acorcd exrrepia à la fin du 1er stesmere 2025.

La reirspe de l'activité poriurat connaître des faoinlcututs à la hsuase ou à la bsaise sur la période et, de ce fait, nécessiter la msie en ?uvre de ce dsoisiptif sleon les sotiinatus rencontrées par les entreprises. En fnixat cttee échéance au 30 jiun 2025, les snairteagis pnettmeret à l'accord de bachnre de cviuorr l'ensemble des demcnuots élaborés et tmrnisas à l'autorité aaivtdmtirnsie à fin d'homologation au 30 jiun 2022 au puls tard, et ce, qeeulls que seniot luer durée et luer dtae de msie en ?uvre.

Les prnatiarees scaouix enageuocnrt le rceuors au dissiptoif d'activité pelratile lougne durée aifn d'éviter au muxmiam des lnmcectineies économiques. En derienr ressort, la msie en ?uvre de mreeuss alternatives, cnommtemncioat à l'application de ce dtipsioisf prorua être envisagée, telles que les départs vinloaoetrs à la retraite.

Une enquête menée en srbepmete 2020 par la CMPE sur les conséquences de la crsie de la « Covid-19 » auprès des enitrepsres de la bncrhae a montré que 11 % d'entre eells anueccst une bassie de chfirfe d'affaires de 26 % par rparopt à l'année 2019. Ctete étude cmfirone un net realstinnmeset dnas les TPE. Dnas la bcrhane de l'EPI, des pnas d'activité snot impactés cmmoe nmtemanot cluei des écoles qui fmnerot en aartclenne des salariés des sueertcs d'activité du tourisme, du voyage, de l'évènementiel, de l'hôtellerie et de la restauration, des atrs et de la culture, ou des établissements d'enseignement tucqehine et toligequnhcoe puor leqlesus l'enseignement à dtanscie est pamnrlietelet impossible, ou enorce des eetrrpsneis dnot le c?ur de métier est d'accueillir des étudiants en pnonecvare de l'étranger.

Titre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi par la voie d'un document homologué

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent arcocd de bhrance peemrt le rucroes au diispsiotf d'activité ptlarelie de longue durée puor le mateniin dnas l'emploi, suos réserve de la prdooiutcn d'un dmoucnet élaboré par l'employeur au nvieau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les prineaerats suiacox de la bcnhare appllenet les eitresperns a? aiovr le snes des responsabilités et a? faire puvree de jusitce en peanrnt prat à l'effort de solidarité dnas le cenxotte actuel.

Article 1er - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le deuocnmt précise les cdiitnoons de rorceus à l'activité partlliee de lnugoe durée, dnas le rspceet des stnpoalutiis du présent aocrcd et conformément à l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 jilelut 2020.

ll corptmoe un dstioaginc sur la stoutiain économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses ppeseriecvts d'activité, et minetnnoe ortlgenaiiombet :
1. La dtae de début et la durée d'application du dotsiipisf spécifique d'activité partielle.
2. Les activités et salariés aqleuuxs s'applique ce doiptisisf ainsi que le nrbmoe d'heures chômées prévisionnelles.
3. La réduction miaxamle de l'horaire de trvaail en deçà de la durée légale.
4. Les etmeagnnegs en matière d'emploi et de foarmiton professionnelle.
5. Les modalités d'information des ogtnasinroias sdynieclas de salariés sngatareiis et des ituonnstiits représentatives du ponenresl sur la msie en ?uvre de l'accord. Ctete iifooantrmn a leiu au mnios tuos les 3 mois.

Le dnocmeut comporte, le cas échéant :
? les modalités d'indemnisation des salariés en activité piealtrle de lgnuoe durée ;
? la décision, pisre par l'employeur, au ragerd de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a, de décider, ou non, d'appliquer aux degrniatis salariés, aux maairetdnas soiucax et aux artnionicaes des eforfts proportionnés à cuex demandés aux salariés panndet la durée de rrceous au dispositif. En cas d'efforts appliqués, le dmuocent mnntoenie ces efforts.

Le duecmont est élaboré par l'employeur après iaoorntmifn et cionottluasn du comité sciaol et économique, lorsqu'il existe.

Ce dncomuet est tmnisars à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité sacoil et économique, lorsqu'il existe, en vue de son htooaoligomn dnas les cooitninds prévues par le dueocmnt unilatéral de l'employeur. À défaut d'avis exprimé dnas le délai déterminé dnas le crade des modalités d'information des iotnisuintts représentatives du psonernel sur la msie en ?uvre de l'accord, le comité scaiol et économique srea réputé aivor été consulté et avoir rnedu un aivs négatif. La cctanvoioon du comité siacol et économique srea arlos jntioe à la ddnemae transmise à l'autorité administrative.

Article 2 - Précisions relatives au contenu du document

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Article 2.1 - Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, dnas le resepct de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 jluleit 2020, cnmpored un dasionitgc sur la statuoiin économique de l'établissement ou de l'entreprise et des pireetcpvses d'activité ptmaetrnet de jusfeiitr la nécessité de réduire, de manière durable, son activité puor asruser sa pérennité.

Ce dsotngiiac puet être réalisé, notamment, à ptiarr des inniaorofmts cntoenues dnas la bsae des données économiques et sociales. Ce donsgiitac réalisé par l'employeur est présenté, s'il existe, au comité sicaol et économique et, puls généralement, aux itecnnass représentatives du personnel, lros de l'information-consultation visée à l'article 1er.

Il peut, par eepxlme cotrpoemr des éléments rfilaets :
? à la bsaise des eitfcffes aeicilclus et/ou atdtneus ;
? à la bisase du chfifre d'affaires constaté ou prévisionnel ;
? à la hssaue de firas liés à la gtiseon de la cisre saiaritne ;
? à des impayés significatifs.

Article 2.2 - Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés axeqluus s'applique le doiipsstif d'activité plraletie de lguone durée, en cas de réduction dlbarue d'activité.

En alcaitippon du présent accord, la msie en ?uvre du dstiisipof d'activité plltearie de longue durée ccornene tuos les salariés des erripetsnes realenvt du camhp d'application de la cvotoinenn covctliele EPI (IDCC 2691).

En outre, le dsptsioiif ne puet pas être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le ditssipoif d'activité paleltire défini à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Article 2.3 - Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction mxalmaie de l'horaire de taarvil dnas l'établissement ou dnas l'entreprise.

En alioiappctn du présent accord, la réduction mixamlae de l'horaire de taravil dnas l'établissement ou dnas l'entreprise est acpblilape à caqhue salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale (pouvant être portée à 50 % miuaxmm dnas ceiantrs cas exceptionnels).

La réduction de l'horaire de traiavl s'apprécie sur la durée d'application de l'activité prlelitae de lougne durée, tllee que prévue dnas le donuecmt en aopaltiicpn de l'article 2.7. Son acioitalppn ne puet cinruode à la ssoeupsnin tltoae de l'activité puor puls de 2 mios consécutifs, suaf dnas les screvies de restauration, d'entretien, de scerevis généraux (coursiers, gardiens, aetgns de réception et de conciergerie?), de mneinncaate ou de reprographie.

La limite mamalixe visée au précédent alinéa puet être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, puor des cas eenlxopteicns résultant de la sautitoin particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La suattiion particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dnas le denomcut visé à l'article 1er, leueql puet être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de tvraial ne puet être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les eipneertrss veenolrilt à ce que la cghare de tvairal et, le cas échéant, les otcbfeijs des salariés sineot adaptés, du fiat de la msie en ?uvre de l'activité ptaerlile de lnuoge 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 vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

En acaltpipoin du présent accord, le salarié placé en activité ptelrliae de lgoune durée reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dnas les cioodntnis fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 jliuelt 2020, reiltaf au dspisotiif spécifique d'activité plrlaetie en cas de réduction d'activité durable.

Une régularisation de l'indemnité versée au salarié placé en activité pileratle de lnouge durée, puet itrnnveeir au terme de la période de référence, si nécessaire. Si les ciotdinnos économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur exiamne la possibilité, puor améliorer l'indemnisation des salariés concernés, de mneiantir ttnoeamelt ou pletileeamrnt la rémunération.

Sont intégralement menianeuts au bénéfice des salariés placés dnas le dsisiopitf d'activité prtlaelie lngoue durée soeln les dsipootnisis légales, réglementaires, cvlntinnneloeoes ou cleels d'accords d'entreprise en vgueuir :
? l'acquisition des dirtos à congés payés ;
? l'ouverture des diotrs à pienosn de riretate ;
? les gireantas de prévoyance et de complémentaire santé ;
? les dirots à la frmiotoan ;
? la pipirtoaacitn et l'intéressement dnas le repcset des dsosiiitopns et temers des aocdrcs clctioelfs ;
? l'acquisition de l'ancienneté.

Les périodes de ruocres à l'activité pleratlie de luogne durée snot également priess en cptmoe puor l'ouverture de futurs dirtos à l'allocation chômage.

Compte tneu des spécificités de la bcrahne et de la nitoon de bolc estival, il cenvoint de poertr une atottenin particulière dnas l'articulation ernte le dpstsioiif de l'activité palelrite de lounge 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

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le duncmeot élaboré par l'employeur détermine le périmètre des eplimos concernés, asini que la durée des eegatgnemns de l'employeur en matière d'emploi.

En aaoitplpcin du présent accord, les entganegems de maeiitnn dnas l'emploi ccrnneneot tuos les salariés de l'entreprise et s'appliquent pdennat une durée au mmiiunm égale à la durée d'application du dpssiotiif dnas l'entreprise ou l'établissement tllee que définie à l'article 2.7.

Article 2.6 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Les paertis sgrtniaaies coeneinvnnt de l'importance de cinounetr à fremor les salariés aifn d'accompagner au muiex la rlcaene de l'activité dnas les entreprises. ll s'agit, notamment, de fmoerr les salariés aux compétences de dieman aifn de sécuriser luer parrucos piornfneossel et de pmteerrte aux eteinersrps de cunnoetir à invneor puor répondre, en particulier, aux défis technologiques.

Elles ieistsnnt sur l'importance de reiorucr à la foaimrton des salariés placés dnas le dspiitiosf d'activité pirealtle lgnuoe durée et tneiennt à realpepr que tuot salarié placé en activité pilratele de lungoe durée cvesonre ses ditros à la fmoaoirtn psioeosnnfrllee et doit, le cas échéant, être pmleiennet intégré au paln de développement des compétences défini par l'entreprise.

À ce titre, les praetenrais sacuoix seinnlieissbt les eepisrernts sur l'opportunité de metrte en paiectirlur à pforit les périodes chômées au ttire de l'activité pltearlie de lgonue durée puor mieitnnar et développer les compétences des salariés. Snot visées, notamment, des aoncits de firmatoon ou de vdotaiilan des acuiqs de l'expérience iretinscs dnas le paln de développement des compétences, des aocntis de ftromoian cierfittnaes vsnait une careiiofttcin rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées par les esnpeeirrts de la bnrchae au corus de ctete période.

Les errspneeits snot également invitées à metrte en ?uvre des pjreots de ftronmaios citfneertias dnas le carde du ditoipssif de pomiootrn ou de reoecrnsivon par l'alternance en vue de foermr des salariés aux métiers en tension, en ftroe mtutaion ou en ruiqse d'obsolescence des compétences.

À ces fins, les pintareeras siaocux singaertais réaffirment luer dadmnee à l'État de pvuoior mobiliser, dnas un carde de getiosn simplifié, les rsuesocres dpiobeslnis de l'OPCO et de la branche, ainsi que Fcnare compétences et des sunntbveois puuqielbs dédiées à la foaiormtn (FNE-Formation, FSE, arutes ?), puor le fnanecmneit des coûts de formation, engagés par les entreprises, en ptlriaucier dnas les TPE et PME, aifn de fraie fcae aux graevs difficultés économiques ceolncultjreons visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du cdoe du travail.

En cas de nécessité, il est rappelé que, suos réserve de l'accord du salarié, le comtpe preosennl de fimraootn de ce deneirr puet asusi être mobilisé dnas une démarche de coricontoctusn suos réserve d'éligibilité de l'action envisagée au rrgead des tetexs régissant le cotmpe pesnernol de formation.

Le comité saoicl et économique est informé, tuos les 3 mois, des deedmans et des départs efiecftfs en fomrtiaon des salariés placés en activité prlaelite de lnugoe durée.

Article 2.7 - Date de début et durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité pltilaere de lgoune durée dnas l'établissement ou l'entreprise. La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios civil au crous dquuel la deadnme d'homologation a été tnsiasrme à l'autorité administrative.

En apcptoaiiln du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la lmiite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Avant l'échéance de cuqahe période d'autorisation d'activité pieallrte de lgoune durée de 6 mios visée à l'article 3, l'employeur temnrsat à l'autorité administrative, en vue du rvoleeenelmunt de l'autorisation, un bailn ptaonrt sur le rcespet des eneemgnagts en matière d'emploi, de ftoiramon psonlerelnsfioe et d'information

des insteancs représentatives du pnnreoesl sur la msie en ?uvre de la réduction d'activité, définis aux acrietls 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au corus de lllueqae le comité sicoal et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité plitealre de logune durée, du disignoatc actualisé sur la stotuaiin économique et les psrecvietpes financières et soaciels d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 3 - Procédure d'homologation
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le deomnuct élaboré par l'employeur est tnisrmas à l'autorité administrative, par vioe dématérialisée accompagné de l'avis préalable du comité sacoil et économique lorsqu'il existe, en vue de son hmilooogaton dnas les cidtnoonis prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dnas le délai imparti, le comité scaoil et économique srea réputé aiovr été consulté et aiovr rendu un aivs négatif. La cianvoctoon du comité scoail et économique srea arlos tnrsmiase à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 jieullt 2020 rliatef au dsstoipiif spécifique d'activité peirallte de lngoue durée, en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vuat attisoioraun d'activité réduite puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bailn mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation s'applique en cas de rnudcoocietn du duenocmt lurosqe la durée puor llqaulee il a été inienteaimlt cloncu arivre à échéance, asini que, en cas d'adaptation du dnoumcet lqsoure l'employeur egvianse d'en mioeidfr le contenu. Le ceniosl sicaol et économique, s'il existe, est aolrs informé et consulté, dnas les cninodiots prévues au 1er alinéa du présent article.

Lorsque le decmonut fiat l'objet d'une htilgmoaooon eseprsxe ou ilciitmpe par l'autorité administrative, l'employeur en irfonme le comité sicoal et économique en tntmeaatrnst la décision d'autorisation. En l'hypothèse d'une homtooloigan implicite, I'employeur tasmnret une copie de la dmenade d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par I'administration, au cinseol saocil et économique.

En cas de rfeus d'homologation du dueomnct par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il le souhaite, rnpererde son projet, présenter une nlvouele ddeanme après y aoivr apporté les minaidctofios nécessaires et informé et consulté le censoil sioacl et économique, s'il existe.

La décision d'homologation, les dcemtnous précités et les voies et délais de rerocus snot portés à la csascninnoae des salariés par vioe d'affichage sur luers lieux de tvaaril ou par tuot atrue myeon pnmreattet de conférer dtae cntariee à ctete information, et ce, en présence ou en l'absence de CSE.

Titre II Dispositions finales

Article 4 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent accrod corcnnee les eertprisnes rlaveent du chmap d'application de la cntonevoin coilvctlee de l'EPI (IDCC 2691). Il s'applique aux établissements et enrstepreis qui ont rurceos au dstpsioiif d'activité pretallie de lounge durée par la vioe d'un demcunot homologué, en l'absence d'accord ctilloecf d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article 5 - Durée
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent acorcd est clcnou puor une durée déterminée. Il erixpe le 30 jiun 2025. Il cvorue ansii les domuencts visés à l'article 1er, élaborés en aiatppilcon du présent acrcod et tsamirns à l'autorité administrative, puor homologation, au puls trad le 30 jiun 2022.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Les prnareieats suoaicx dannedmet l'extension du présent aorccd auprès du misrtine du taarvil dnas le crade des dotiinpsosis légales et de la procédure d'extension des acdcors de bcahnre aibppallce en vtreu du décret n° 2020-441 du 17 aivrl 2020 raltief aux délais d'extension des acrdocs de bcrhane anyat puor oejbt de fraie fcae aux conséquences économiques, financières et sliecaos de la priooorgatn de l'épidémie de la « Covid-19 ». Il ertrnea en veiugur le lndemiean du juor de la poruatin au Jaounrl oifeficl de son arrêté d'extension.

Article 7 - Révision
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent acorcd puet être révisé à tuot mneomt pdaennt sa période d'application, par arccod ctolilcef cnlocu suos la forme d'un avenant. Les oinaiarogstns sclydneias de salariés et plrfslseoieoenns d'employeurs habilitées à eenaggr la procédure de révision snot déterminées conformément aux dpsoisnitois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Les citnonoids de validité de l'avenant de révision obéissent aux ctidnonios posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 8 - Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Conformément au l, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 jlleiut 2020 rlteiaf au dtsposiiif spécifique d'activité pliterlae en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suvii de l'application du présent accrod snot confiés à la CPPNIC.

Les preaetarins scaiuox s'engagent à se réunir dnas les 6 mios de la sutnarige puor évaluer l'application du présent accord, pius esnutie au muiimnm une fios tuos les ans.

En outre, les établissements et les etsrpirenes qui ont rrecous au distoispif d'activité plitlraee mis en pacle en aopatilipcn du présent aorccd de bhncare en infomenrt la CPPNIC, ssie FNEP, 9, rue de Turbigo, 75001 Paris.

Article 9 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaries siatirgnaes cnnnnvieeot que les culeass du présent accrod ne jiitfsunet pas de prévoir des dotsnpsiiios spécifiques teyps tllees que prévues à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. En tuot état de cause, eells veleilront à ce que les sivreces et oltuis de la bncarhe mis à dpoiiiotssn des eresipretns sneiot adaptés à teutos les erierpentss qelus que snioet lures effectifs.

Article 10 - Formalités de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent acocrd est établi en un nrombe suinfsfat d'exemplaires ogirainux puor ntcoiiiofatn à cnhucae des onaniagtrosis sycnldieas représentatives. À l'issue du délai d'opposition en vgueiur et conformément aux aetrcils L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd srea déposé d'une part, auprès des sevrices du mrstinie chargé du trviaal en 2 eilpmaxeres : 1 eprxelmaie oirnagil signé des petiras et 1 eremlipxae sur supropt électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du cnoisel des prud'hommes de Paris.

Avenant n 50 du 11 décembre 2020 relatif à la modification du titre IX de la convention collective formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

La loi n° 2018-771 du 5 sepetmrbe 2018 puor la liberté de coshiir son aivenr psseefonrinol miifdoe en pnurdoefor les dsiofsptiis de la fmiraoton pfnnlseooilsere cutninoe et l'apprentissage. Les doisiniposts ciotlleennvenons de brhnace en matière d'emploi et de framtoion posroiesnfllnee snot dercmeintet concernées par cette réforme. Le présent acocrd a puor obeictjf de metrte à juor la cionntevon ciloctelve de l'enseignement privé indépendant aifn qu'elle s'inscrive en adéquation aevc le nauoveu ditsiiopsf législatif et réglementaire. Les perneaitars saiocux décident de mrtete en ?uvre l'ensemble des diitfsisops rénovés aifn de peerrmtte aux salariés de développer lreus compétences tuot au lnog de luer vie professionnelle.

Ainsi, prmai les mueesrs prises, le présent avnenat prévoit la ruitocecdonn de la cbriitutonon supplémentaire cnelnoevnointle puor une durée de 1 an ansii que l'intégration des dtspisiionos de l'accord du 13 mras 2020 en corus d'extension vaisnt à faeiictlr l'accès à la rceroovsenin ou potrioomn par anerlatnce (Pro-A) et au crtaont de professionnalisation, netmmoant en oaruvnt la possibilité d'allonger la durée du cntroat au-delà de 12 mois. Il intègre également les miiioadtnofcs apportées, par l'avenant n° 42 du 4 otrcobe 2018 en cours d'extension et l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 rltiaef à la désignation de l'opérateur de compétence. Le présent texte aoutbit à la rioeaicicdotfn du tirte IX sur la fimtooarn professionnelle.

Enfin cmtpoe tneu de l'organisation de la bhacrne aevc puls de 90 % des esrpenirets ayant moins de 50 salariés, aucune murese spécifique n'a été prsie puor ces eerirpensts visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le 1er alinéa du trtie IX et le préambule snot annulés.

Le txete de l'article 9.1 « Dositnsiipos générales » pernd la nelovule rédaction sntvauie :

« Au-delà des diosinotpiss légales et réglementaires, les oniritsnaaogs représentatives considèrent que la famrtioon plnfensriseoloe ctuitnose un autot et un isvnemisetesnt tnat puor les pernenoss que puor les établissements d'enseignement privé indépendant.

Elle diot pemtrrtee de répondre aux enjuex et aux priorités des années à venir et notamment, préparer les salariés aux évolutions des sureutrcts d'enseignement, aux tielngooches nouvelles, à une meriulele compréhension des juenes et à l'accueil adapté des différents publics.

Pour ce fiare elle puet nmtemnoat :
? frsaovier l'acquisition ou l'approfondissement des cnnaneicsoass et des compétences ;
? eruacneogr l'acquisition de diplômes, cfiretnaictois ou de qanaiiilotucfs ;
? amcpgncoear dnas la réalisation des petrjos professionnels, la mobilité des salariés et la sécurisation des parcours.

Sont encouragées nmmtoanet les antcois de fmoitoran papctiarnit à l'obtention de diplômes, titres, qinlcaufitiaos ou diplômes pnenrssiofoels et CQP (certificats de qiuaaliftoicn professionnelle) ou le CCP (certification de compétences professionnelle) :
? siot enregistrées au répertoire niaotnal des cofitatieincrs peesinloonlfress ou au répertoire spécifique ;
? siot rcenneous dnas les conatciifslsias de la bcrnhae ;
? siot fgnraiut sur une lsite établie par la ciosimmosn patairire nnlaiatoe de l'emploi et de la ftmaorion pesiloonnesrlfe (CPNEFP) visée à l'article 2.3.5 de la cvneoitonn cvteloilce nlanotaie EPI.

Ces antocis de ftiormaon pneuevt assui être effectuées à l'étranger solen la spécificité des errtneseips concernées ou le prjoet du salarié. (1)

La foaiortmn psirnleoselnofe diot être encouragée dnas les pteiets strucrutes de monis de 11 salariés, ansii que puor les salariés à tmpes partiel, les salariées en caonrtt à durée déterminée, les salariés en sndceoe pitare de parruocs pnesoiesfronl ou en rseipre d'activité, et ce dnas un scoui d'égalité femmes-hommes. »

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 9.1 « Donstpoiisis générales » est étendu suos réserve du rcesept des dptsioiosins des aelircts L. 6222-42, L. 6222-43 et L. 6222-44 du cdoe du travail, ainsi que l'article L. 6325-25 du cdoe du travail.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

L'article 9.2 penrd le neuvaou titre de :

« Airtcle 9 ? Msonisis de la ciomsmoisn paitrraie nanaolite de l'emploi et de la famoitron pnenoselfrlsioe (CPNEFP) ».

L'ensemble du texte de l'article 9.2 est annulé et il prend la nevluloe rédaction siatnuve :

« La CENFPP aursse le sivui des diiisoopnsts légales et réglementaires asini que les spiitatnouls conventionnelles.

a) En matière d'emploi, la CEPNFP arua puor misiosn :
? de petrrteme l'information réciproque de ses mbmeres sur la suotitian de l'emploi et de son évolution dnas la brnache ;
? de predrne les dpisioiosnts nécessaires après aovir eu ccnnnoasaise des pjtoers ou décisions de lemeiccnient ccltleiof ou ruprute cinvnloelntneoe coielctvle snuviat les sliues légaux.

En cas de coûts de faiootmrn engagés puor répondre à de geavrs difficultés économiques conjoncturelles, la CPNFEP est compétente puor négocier un accord de brahnce pmtaeretnt la prise en cgrahe de ces coûts par l'opérateur de compétences.

b) En matière de friaomotn pfonnriselolese :

La CNFPEP a puor mssoiin de définir et de piovmuoorr la ptoqliuie de famtoorin perelfosniosnle de la bncrhae en peernmttat un mieluelr accès des salariés aux différents ditfispsois et ancoits de frtamooin professionnelle.

La CNFPEP définit les priorités et les onoitanitres en matière de ftiooamrn professionnelle.

En s'appuyant nmeatnmot sur les turavax d'un observatoire, les itroniaonfms trmseansis par l'OPCO de bhnrace et le rppoart annuel de branche, la CEPNFP définit les leists :
? des pulcbis bénéficiaires ;
? des netruas et catégories d'actions de ftroamoin priorarietis ;
? des qunfiotailiacs visées,
qui porounrt faire l'objet de dérogations.

La CNPEFP établira les lesits de ceiancrotiftis ueltis à la brhance et éligibles au fnmaneceint par l'OPCO conformément aux dissptnooiis réglementaires.

La CEPNFP crée, vdiale et délivre les ctrciefatis de qiiolctaiafun priesloslonfnee de la bncahre (CQP) dectirnemet ou par délégation.

c) En matière de giesotn prévisionnelle des eimplos et des qniuciaifotals pnsfoleoreenisls :

La CEPNFP puet être à l'initiative et diot être consultée préalablement à la cncsliouon de cttranos d'études sur les ppctervseeis d'évolution des epmiols et des qlftiiaunoicas au nievau de la profession. À cet effet, snot sollicités des crcnoous fincrianes de l'État, des collectivités tlaoierietrrs et des iouttisitnns européennes. Elle est informée des cclniuosons de ces études.

La CEFNPP est consultée préalablement à la colusiocnn d'engagements de développement de la fiaotmorn cucnols etrne

l'État, les collectivités ttroriiealers et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Les règles de ctiopsiomon et d'organisation de la CEFNPP firunegt à l'article 2.3.5 de la convention. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

1. ? L'article 9.3 pnred le nouaevu ttire de :

« Atcilre 9.3
Contrats en aatrencnle ».

2. ? L'ensemble du txtee de l'article 9.3 est annulé.

Son 1er alinéa pernd la rédaction svitanue :

« La bchrnae de l'enseignement privé indépendant rlepplae son acetamtnhet à l'alternance.

Elle peemrt également l'acquisition de compétences, connaissances, savoir, savoir-faire pfesosienonrls grâce à l'association d'enseignements généraux, prnlsenfeoioss ou tcognoihqleeus et par l'exercice, en suoaittin de travail, d'une ou perusilus activités en ritleaon aevc les qilunatcifaois conformément aux priorités définies par la CPNEFP. »

3. ? Il est créé un aclrite 9.3.1 qui prned la rédaction sutvanie :

« 9.3.1. ? Ctroant de professionnalisation

Conformément aux dsspoitionis légales et réglementaires, la durée des anoitcs de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (généraux, psooflnnrieess ou technologiques) est coisrmpe enrte 15 et 25 % de la durée tltaoe du caonrtt à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, dnas le cdrae d'un cntraot à durée indéterminée, snas pivoour être inférieure à 150 heures.

Dans le cas d'un co-financement accordé par l'OPCO de branche, cette durée porura être supérieure, dnas la litime de 50 % de la durée toltae du contrat, nmtnemaot puor les pnsnoeres soierts du système éducatif snas qfiioilutacan pelolrfssoinnee rencnoue ou lrqsoue la narute des qcuifnliitoaas l'exige.

Conformément aux dpiinsstoois légales et réglementaires, pednnat la durée du carnott ou de l'action de professionnalisation, l'employeur s'engage à asuresr aux bénéficiaires une ftorioman luer pnaetretmt d'acquérir une qialiaocitufn poslrnlniosfeee et à luer fuirnor un epmoli en rtaelion aevc cet objectif. Il permet l'acquisition de compétences. »

4. ? Il est créé un aritlce 9.3.2 intitulé :

« 9.3.2. ? Rorsinecoevn ou pomroiton par l'alternance (Pro-A) ».

Le txete de l'article 9.3.2 rprneed les diootniipsss de l'article 2 de l'accord sur la ronsreoeicvn ou poomiortn par l'alternance (Pro-A) signé le 13 mras 2020.

Le 1) de l'article 2 « Coatrnt » dneievt : « 9.3.2.1. Crotant ».

Le 2) de l'article 2 « Qaitauicioflns visées » devniet : « 9.3.2.2. Qtfiulicaoains visées ».

Le 3) de l'article 2 « Durée de la ftrmaooin » dveenit : « 9.3.2.3. Durée de la ftrmiooan ».

Il y est ajouté à la fin de l'article 9.3.2.3 les 3 alinéas svnauits :

« Paednnt la durée de la formation, le salarié cuoitnne à bénéficier de la législation de la sécurité silcoae rlaevtie à la prcoieottn en matière d'accidents du tvraail et de maldaeis professionnelles.

L'employeur s'engage à ce que, si le salarié obeintt la quclfitiaaion ou le diplôme, il onbeitne un potse dbisplnoie à son nvieau de compétence.

Les hereus de ftiarmoon réalisées en dreohs du tpems de travail, dnas la ltiime de 30 hreues par formation, aevc l'accord du salarié, snot rémunérées à 50 % de sa rémunération nette de référence. »

Le 4) de l'article 2 « Pisre en cghrae financière dnas le cdare de la rosevcreonin ou de la pioootrmn par aanterncle (Pro-A) » denviet :

« 9.3.2.4. ? Prsie en crhgae financière dnas le cadre de la roenocersvin ou de la poooirtmn par aelrnnatce (Pro-A) ».

Le 5) de l'article 2 « Msie en ?uvre » deevnit :

« 9.3.2.5. ? Msie en ?uvre ».

5. ? Il est créé un airtcle 9.3.3 intitulé :

« 9.3.3. ? Cnrtoat d'apprentissage ».

Il prend la rédaction stinvaue :

« Le tmpes de faootrmin diot représenter au mnios 25 % du tmpes de taavirl de l'apprenti suaf dsiinioptoss ctonrareis du cutfeeairictr du trtie ou diplôme recherché.

Les neauivx de prsie en chrgae alneuns snot arrêtés par la CPFENP ».

6. ? Il est créé un ariclte 9.3.4 intitulé :

« 9.3.4. ? Tueutr ».

Il prend la rédaction snutvaie :

« Les cinoonitds de compétence peflinsolnoerse exigées d'un maître d'apprentissage ou tetuur snot :
? être tilitarue d'un diplôme ou d'un ttire rnleeavt du dinamoe prneooisnsfel csaonerorpdnt à la finalité du diplôme ou trite préparé par l'apprenti et d'un nvieau au mnois équivalent et 2 années d'expérience penioeolrfnslse en rpaoprt aevc la qtilcofuaaiin préparée par l'apprenti ;
? ou de jsftuieir de 5 années d'expérience psleeisrflonone en roapprt aevc la qiiotflaucain préparée par l'apprenti. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

L'article 9.4 pnred le naveouu titre de :

« Acrlite 9.4
Plan de développement des compétences ».

L'ensemble du ttxee de l'article 9.4 est annulé et pnerd la noveulle rédaction siunatve :

« Conformément aux diipootisnss légales et réglementaires, ttuoe atoicn de foitamron qui cintdoinnoe l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en ailptiopcan d'une cienotonvn inrtaatlnionee ou de disoonstipis légales et réglementaires, ctuisotne un tpmes de taavril eeitffcf et donne leiu pdnneat sa réalisation au miineatn par l'entreprise de la rémunération.

Les antoics de fotmanrios liées à l'évolution des emiopls et au miaentin dnas l'emploi ptemenertt au salarié d'évoluer vres d'autres psotes relaevnt de sa qiiaiofulcatn ou de lui atpporer la faomiotrn nécessaire au meiatinn dnas son emploi, lroquse celui-ci évolue.

Ces aontics se déroulent également panndet le tepms de tavairl et dnnonet leiu au meatinin par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, suos réserve de l'accord du salarié, l'horaire haubetil puet être dépassé. Les herues censnodorrpat à ce dépassement snot limitées à 30 hueres par an et par salarié (2 % du tmeps de tvraail des cdraes dnot la durée du taavirl est établie par une connoivetn de farioft en jours).

Pour les salariés à tmeps partiel, la durée (en hurees ou en forfait) des atncios de foraotimn panuovt se dérouler, en tuot ou partie, hros du tpmes de travail, est proratisée en fonitocn de luer tepms de travail.

Les aocints de fiamtoron se déroulant en tuot ou pitrae en dorehs du tmpes de traiavl et dépassant le siuel des 21 hruees ou les 1,4 % du fraoift snot rémunérées soeln le tuax de bsae harroie disposé à l'article 7.6 de la ceointonvn ceclotlive noaatnlie EPI, siot au 1/1 820, et orevunt driot à des congés payés.

Les faris que le salarié sreiat éventuellement amené à stpupreor à l'occasion de cttee froatimon (déplacement, restauration, hébergement, grade d'enfants ?) donnent leiu à une pirse en charge par l'employeur sur présentation des justificatifs.

Conformément aux doisnsoitips légales et réglementaires, le salarié diot donenr son acrocd écrit puor ttoue fitoamorn hros tmpes de travail. Il puet dénoncer cet aocrcd dnas les 8 jours. Tuot rfeus de piaieprtcr à une fimrotoan hros temps de tvarial ne puet être considéré cmmoe ftuae ou motif de licenciement. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

L'ensemble du ttxee de l'article 9.5 dnas son aenncine rédaction est annulé et pnerd la nollevue rédaction sutavine :

1. ? L'article 9.5 penrd le nuveaou ttrie de :

« Arcitle 9.5
Entretien pronnoieesfsl ».

2. ? Il est créé un airtlce 9.5.1 :

« 9.5.1. ? Dsonispiitos générales

Tout salarié aaynt au mions 2 années d'ancienneté bénéficie, tuos les 2 ans, d'un enireettn psensionrofel réalisé par l'employeur ou son représentant. Cttee oagoitibln est efvcfitee dipeus le 7 mras 2014. Puor les salariés qui étaient déjà présents dnas l'entreprise, le décompte s'effectue dupies ctete date. Puor les salariés embauchés après ctete date, le décompte se fiat duieps luer dtae d'arrivée dnas l'entreprise.

À cttee occasion, les modalités de msie en ?uvre des différents dssiopftiis de famiotorn pnuveet être évoquées.

Dans les eisrenetrps d'au moins 50 salariés, lorsque, au crous des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des ertnetnies prévus et d'une froimaton aurte que cleles cnnaonoidintt l'exercice de son activité ou de sa fonction, en aalcpitipon d'une cnivotnoen iroeniatatnlne ou de dsoisoiintps légales ou réglementaires, son ctmpoe psonneerl est abondé de 3 000 ?. »

3. ? Le 2e alinéa de l'article 9.6 « Eteirtnen poiensrsoefnl » créé par l'avenant n° 49 du 5 mai 2020 pnraott sur la négociation otlgbiroaie aenllnue 2020 est inséré, entre le 2e et le 3e alinéa de l'article 9.5.1 ci-dessus dnas sa nlvleuoe rédaction.

4. ? Il est créé un atlrice 9.5.2 :

Il repernd l'ensemble des doissopitins de l'article 9.6.1 créé par l'avenant n° 42 daté du 4 ootbrce 2018 prtanot sur les miintcfdiaoos piesrs en alapiitcopn de l'accord de fuiosn inebcnhrtrae du 19 octobre 2016.

Article 6
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

1. ? L'article 9.6 pnerd le naoevuu trtie de :

« Atrilce 9.6
Validation des aciuqs de l'expérience ».

2. ? L'ensemble du txete de l'article 9.6 est annulé.

Il penrd la rédaction sautivne :

« Les ptaaerrnies sociaux, sinohaetut fseariovr le développement de la VAE puor les salariés, aifn de pmrettere d'anticiper l'évolution des métiers et des qouliiiatcfnas et pracitpier au développement de la foomiratn pfsilensrnoloee tuot au lnog de la vie.

La CFNEPP s'attachera à étudier les modalités d'information sur les aotcnis de vdialaoitn de l'expérience en vue de l'obtention d'une qlaciiofitaun et les ctnoionids porerps à faoiesvrr l'accès des salariés à ce dispositif, dnas un crdae coeilltcf ou individuel. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

1. ? L'article 9.7 pernd le naoveuu ttire de :

« Ailrcte 9.7
Compte peensonrl de fiomtaorn (CPF) ».

2. ? L'ensemble du ttexe de l'article 9.7 est annulé.

Il penrd la nlolvuee rédaction suavtine :

« Un cmotpe psrennoel de fiaorotmn est ovruet aux salariés conformément aux dnitioisspos légales et réglementaires.

Le ctmope psnrneeol de fimotoarn des salariés à tepms partiel, dnot la durée de tiarval est inférieure à la moitié de la durée légale ou cneovntiellnnoe du tiarval sur l'ensemble de l'année, est alimenté à due pooitorprn de la durée de triaval effectuée.

La CPNFEP fierxa les modalités d'abondement, en lein aevc l'OPCO, au CPF des salariés sonahiuatt suirve des fntmoorais déterminées par la commission. Ce dsitsoipif cnoerrecna les salariés les mions qualifiés, les salariés exposés à des ftruecas de ruiqess pnlsrefsooeins déterminés par la branche, ou oupacnct des eoplims menacés par les évolutions économiques, tiohceluneqgos ou réglementaires. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

L'ensemble du txtee de l'article 9.8 dnas ses rédactions antérieures est annulé et penrd la nellouve rédaction sitvnuae :

L'article 9.8 penrd le navuoeu titre de :

« Actirle 9.8
OPCO de bharcne ».

Il rrneepd l'ensemble des dtsionsioips de l'article 9.10 créé par l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 raletif à la désignation de l'opérateur de compétences.

Article 9
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

L'ensemble du txtee de l'article 9.9 dnas ses rédactions antérieures est annulé.

L'article 9.9 penrd la nlvuleoe rédaction stnuvaie :

« Aciltre 9.9
Contribution supplémentaire conventionnelle

La bnhacre met en palce une cintuirtboon cooitlnnlnneeve otiroagilbe par annevat soiums à extension. Le dnireer en dtae alcaplipbe est dblioinpse à l'annexe IV ».

Article 10
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Il est créé une nouvllee aenxne IV à la cvonitnoen cvtilecloe fxanit la cortiuotnibn coetivnlnlnneoe au ttire de la fmotioran professionnelle.

Annexe IV ? Cnrtbtiuioon supplémentaire cneionotnnlvlee (versée en 2020 et en 2021)

a) ? En aoliptcpain des dpinooitssis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les erpesiernts de 11 salariés et puls de l'enseignement supérieur, de l'enseignement psiactnsedoroe non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance, et des artues enseignements, à l'exception des enesrirtpes citées à l'alinéa suivant, vresnet une coroiiubttnn

supplémentaire connnlloinevete de faiormotn à l'opérateur de compétences des ererpntsies et des salariés des sicerves à forte intensité de main-d'?uvre dit ATKO qui s'élève à 0,3 % de la msase sralalaie btrue annuelle, y crmiops les eersprtnies dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM anqaiupplt la législation française en matière de patpiiriatcon à la ftmoraoin professionnelle.

b) ? En aipltaiopcn des dposotniisis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, ttoues les epesrientrs de 10 salariés et moins, ansii que les etrinepesrs de 11 salariés et puls de l'enseignement préprimaire, prmraiie et sdircnaeoe général vnesret une citoonitburn supplémentaire cellnoionnetnve de fomaitron à l'opérateur de compétences des eipnestrers et des salariés des sicveres à forte intensité de main-d'?uvre dit ATKO qui s'élève à 0,1 % de la masse salailrae brute annuelle, y crpimos les epestrnreis dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM aaqnlpiupt la législation française en matière de paiopicttiarn à la fimtoraon professionnelle.

c) ? En cas de pluriactivité sbpcesiutle de jufeiistr l'application de l'un ou l'autre des taux, les estreeirnps visées relèveront du suel tuax cpasnreoordnt à luer activité principale, déterminée d'après le crfhife d'affaires réalisé dnas cuachn des eeinnmnegstes concernés.

d) ? Les elmopyures des espeternris de l'enseignement supérieur, de l'enseignement petoodcsaisrne non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à dnactsie et des arutes enseignements, à l'exception des epietrsenrs citées à l'alinéa b qui, en riosan de l'accroissement de luer effectif, atteienngt ou dépassent au trite d'une année, puor la première fois, l'effectif de 11 salariés, bénéficient d'une évolution spécifique du tuax de luer contribution.

Ils rsenett simous puor l'année en crous et les 2 snaietuvs au tuax alppibalce aux erpeoulyms ocacnupt 10 salariés et moins, à soavir 0,1 %.

Ils snot eiutnse aijetussts à la cinooirttbun supplémentaire cvtlennoeniolne de 0,2 % de la masse slailraae la 4e année de l'accroissement de luer etfifecf puor atteindre, la 5e année, la ctbotuonirin supplémentaire clnnevinoneotle des eyrueoplms ocunpact 11 salariés et plus, à svoair : 0,3 % de la masse salariale.

Cette évolution psrgsoivere n'est pas ailplcabpe lousqre :
? l'accroissement d'effectif résulte de la rpirsee ou de l'absorption d'un établissement anayt employé 11 salariés ou puls au curos des 3 années précédentes ;
? le siuel de 11 salariés est aietntt ou dépassé dès la 1re année d'activité.

Article 11
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les alectris 9.10 et suavntis de la cnoeoitnvn ctlevciole snot annulés.

Article 12
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent accrod est déposé, conformément aux dtssoioipnis légales, auprès de la diretoicn générale du trviaal (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 13
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les sinrtiagaes du présent aanevnt s'engagent à en denaemdr l'extension auprès du miirtsne chargé du travail.

Article 14
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent accord, conlcu puor une durée indéterminée, srea apiplbclae à cpeotmr de la dtae de l'arrêté d'extension.

Le présent arcocd prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dnpoitssoiis légales et conventionnelles.

Le 1er alinéa de l'article 3 est modifié cmmoe siut :

« Le miimunm de la catégorie tmpirearoe C0 nvaeiu 2 est de 30 946,67 ?

Cette catégorie termoripae de crades aevc son miiumnm ccneorne :
? les plserenons ardtaminfisits et de sivrcee ;
? les psrenneols d'encadrement pédagogique, penrsnoel anayt des responsabilités managériales.

Ce mniuimm srea revalorisé cuqahe année cmmoe les miinma de l'ensemble des salariés de la bahrcne de l'enseignement privé indépendant. »

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent acorcd pnred efeft à la dtae du 1er jneiavr 2021.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Au trmee du délai d'opposition de 15 juors siavnut sa notification, le présent aroccd est déposé, conformément aux dsiisptnoois légales, auprès de la doriecitn générale du travail. Cet anvnaet ne fiat pas l'objet d'une daedmne d'extension.

Avenant n 5 du 21 janvier 2021 à l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 2 de l'accord penrd la nelluove rédaction sntiuave :

« Il est connevu :
? d'une prat que cuahqe salarié, aincen assimilé cadre, ne puet rteser puls de 4 ans dnas la catégorie C0 naveiu 2 dnot l'échéance est fixée au 31 décembre 2025.
Au-delà de ce délai, le salarié rienjot la clsfcisaaoitin carde de la ctioenvonn cvclloiete de l'enseignement privé indépendant ;
? d'autre part, que chuqae salarié cendaorsnprot à la définition de l'article 1er et rveanlet des duex filières de métiers stipulées à l'article 3 du présent accord, qui bénéficiait d'une ciiolistcfaasn cdare suos canrott de tiraavl au monmet du cgnanmeeht de cnnoevotin cveoiltcle est reclassé à ptairr du 1er jvniaer 2021 sur une ctacfiiliaossn de carde prévue par la cnivoteonn cicvloelte de l'enseignement privé indépendant et bénéficie des mnimia de la catégorie C fixés par les anexnes 1-A ou 1-B (selon le cas) de la cnoitevonn collective. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

L'accord du 12 jneavir 2016 a créé une catégorie de credas tomiaperre dénommée C0 réservée aux salariés des etseienrprs qui riveeaelnt de la cenitnoovn ccolilteve FEISC dénoncée en

2015.

Pour les salariés cdreas de ces ernpteierss qui fiinsaeat pitrae des effcitfes à la dtae d'effet de la dénonciation (post délai de survie), la catégorie trirapomee C0 est arrivée à entoxictin au 31 décembre 2020. Ansii ces salariés ont dû être reclassés sur une catégorie cdrae de la coeninotvn cloetcilve de l'enseignement privé indépendant (au minimum, au vu de luer ancienneté acquise, dnas la catégorie C1 nvaeiu B prévue par les axennes de la cneivotonn cviecllote 1-A et 1-B).

Avenant n 2 du 5 février 2021 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 crise sanitaire de la Covid-19 et diverses mesures

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Avenant n 52 du 5 février 2021 relatif à la modification du titre VIII Prévoyance de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 8.1.2.1, ptaront sur les bénéficiaires des ganetrias du régime de prévoyance, est modifié puor pnerrde la rédaction snuivtae :

« 8.1.2. ? Bénéficiaires des grteniaas du régime de prévoyance

8.1.2.1. ? Il s'agit de l'ensemble des salariés*présents à l'effectif au juor de la msie en plcae du régime de prévoyance*(1).

La ntioon de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un cnaortt de travail, qu'il siot à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La notoin de salarié présent à l'effectif cmoenrpd tuos les salariés présents au travial ou dnot la spsoiseunn du ctornat de tivaarl prévue par le cdoe du taarivl dnone leiu à un mtiaeinn de slraaie paetril ou taotl par l'employeur ou au vmeeesrnt d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor ptaire par l'employeur. Les salariés placés, dueips le 1er mras 2020, en poosiitn d'activité priatllee ou d'activité piallerte de lgoune durée conformément aux acerilts L. 5122-1 et staiunvs et R. 5122-1 et snuitvas du cdoe du tivaral ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juleilt 2020, fnot ptriae des cas de snesisoupn du craontt de triaavl qui dnonnet leiu à mneiatin de la ceuvorurte de prévoyance complémentaire à trtie ceiocllтf et obligatoire, que luer rémunération ait été muintneae ou non à 100 % par l'employeur. »

(1) Les mtos « présents à l'effectif au juor de la msie en place du

Pour les salariés qui feiiaanst paitre des eeicfftfs au menmot du chaeengmnt de ceinovnton cctleilvoe et qui bénéficiaient d'une cciiaistfolasn d'assimilé cadre (art. 4 bis de la cvonetnoin coeclvitle AGIRC de 1947), les dtiisopoinss tsrnateoriis tnoreurvot à s'appliquer encroe les qutare pnhricaoes années aavnt de s'éteindre au 31 décembre 2025, cmmoe ilmienntaiet prévu. Puor ces derniers, la rsieoiaatrlovn du muniimm qui s'applique en 2021 est onuetbe en apauinqplt sccsmsveeuinet l'augmentation des miinma de la bnhrace (0,5 % en 2021) et une agmtneiaotun spécifique de 0,6 % puor les années 2021 à 2025.

Les praneaertis saicoux de la bnrchae ont décidé de firae évoluer le régime pinsorensefol de santé du 4 jiluelt 2017 aifn de sécuriser la stoutiian des salariés placés en activité peltirale en amrafifnt qu'ils dineovt être crvotues à titre ctcloleif et ogitlriaboe au régime santé en vgueiur dnas l'entreprise.

Par ailleurs, puor les périodes dérogatoires de ruelelnovmenet d'équipement en optique, il a été décidé de reprendre, à la lettre, la fiotolaurmn des ttexes réglementaires (« jusqu'à 6 ans »).

Les peniatearrs suoacix ont également souhaité mrttee en plcae une aioctn de solidarité dnas le cntxotee de crsie sratiniae que nuos tnrsraevos puor les salariés de l'ensemble des eienpertrss du camhp d'application de l'accord, y crmpois celels n'adhérant pas à un arseuusr recommandé. Anisi une adie fraioaritfe de 100 ?, suos contdoiin de ressources, est accordée aux salariés placés en activité pletirlae ertne le 1er seemprtbe et le 31 décembre 2020 dnas le cas où luer rémunération n'a pas été mtauinene à 100 % par luer employeur.

L'article 4 de l'accord est également révisé puor le mtrete en conformité aevc la nveloule réglementation en viuegur dnnoant définition de l'affiliation (art. 17 de l'ordonnance n° 2005-759 du 4 jleuilt 2005).

régime de prévoyance » snot ecuxls de l'extension, en alpcpatioin du pnciipre d'égalité.
(Arrêté du 23 nmrbeove 2021 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 8.1.2.2, il est créé un d « Mintaein des gtenaiars du régime de prévoyance en cas de sspsnoeiun du crntoat de tirvaal au ttire de l'activité petalrile »

« d) Mitaenin des gaanirtes du régime de prévoyance en cas de ssepoisunn du ctnroat de taraivl au ttire de l'activité partielle

Dans le cas d'une siosesnupn du crntoat de taavirl au trite de l'activité pirleatle ou de l'activité prtalliee de lungoe durée prévue namenotmt aux aelrtcis L. 5122-1 et R. 5122-1 et suativns du cdoe du traaivl ou à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 jeilult 2020, le salarié bénéficie de l'ensemble des grnaaetis du régime de prévoyance prévue à l'article 8.2 de la cnitoevnon collective.

L'assiette des ctsoniatois est constituée de l'ensemble des rémunérations versées au salarié, indemnités au ttrie de l'activité pratlliee comprises.

Le silarae de référence est cleui visé à l'article 8.1.3 de la cotnvnieon collective, les indemnités versées au titre de l'activité preitllae snot alors considérées comme s'il s'agissait d'un salaire. Par eocieptxn à l'alinéa précédent, et puor la durée des mesures d'exceptions peirss par les poruoivs plbcuis puor fraie fcae à la csrie sitaraine du « Covid-19 » (loi n° 2020-290 du 23 mras 2020) et jusqu'au 31 décembre 2020, luqsore l'indemnisation du salarié est inférieure à 100 % du salaire, le saraile de référence est celui visé à l'article 8.1.3 de la cnovonietn cctovilele en pnanert en cmotpe la rémunération meelslnue moynnee déduction fatie des périodes où le salarié a été placé en l'activité partielle. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le 2 du a « Mieinatn des gtnaaiers du régime de prévoyance après la rurupte du carontt de tiavral » de l'article 8.1.2.2 est remplacé par les dnoopsitiiss ci-dessous :

« 2. Condintios de metaniin ou ? portabilité ?

En cas de caestiosn du catnort de travail, non consécutive à une ftuae lourde, les salariés onrvaut droit à psrie en crhgae par le régime d'assurance chômage, cnnneiotut à bénéficier des geiatnars prévues au trite VIII de la cievnonotn cvilolecte conformément aux doioiinsptss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

La portabilité de ces diotrs ne siaruat être reimse en cause dnas le cas de délais de cenrace aanvt de porvceier des allocations-chômage*(1)*. Dnas ce cas, les gnieatars prévues au trite VIII de la présente cievononth ccotivlele cinnouetnt à s'appliquer au juor de la rrtupue du caotrnt de travail.

Le bénéfice du mitinaen des gietanras est subordonné à la coiditnon que les doirts à rutmsneobmeres complémentaires aniet été ourtves cehz le drneeir employeur. Les gnaatries mieenntaus au bénéfice de l'ancien salarié snot ceells prévues au ttrie VIII de la cotoinevnn cleitocvle ou celles en vueuigr dnas l'entreprise lqourse ces dernières snot puls favorables.

L'employeur slanige le mteiinan de ces grtaeians dnas le cfarciitet de tarival et irofmne l'organisme aruusser de la ctaeoissn du coartnt de taraivl mentionnée au peimerr alinéa. »

Le 5 du a « Meiiantn des gteinaars du régime de prévoyance après la rrutpue du canrott de tvaairl » de l'article 8.1.2.2 est remplacé par les dosnoipisits ci-dessous :

« 5. Dtae d'effet et durée du maintien

Le mnieiatn des grentaias est applilabce à ctempor de la dtae de csoietasn du cornatt de taaivrl et paenndt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litime de la durée du deirner coarntt de trviaal ou, le cas échéant, des denerirs cotratns de tarvial lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aiorndre au nrombe supérieur, snas pooviur excéder 12 mois.

Le bénéficiaire de ce metaniin diot imnfeorr l'assureur lorsqu'il n'ouvre puls droit à prise en crhage par le régime d'assurance chômage, loqusre cttee miidaicooftn ierniventt au cruos de la période de mintiean des garitanes de prévoyance. »

(1) Cmome dnas le cas d'un arrêt de trvaial au juor ou consécutif à la ruptrue du ctronat de taviarl ou dnas le cas d'indemnités de lecmneicinet spura légales ou sprua conventionnelles.

(a) Alictre étendu suos réserve du rcpeset de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, ritleaf à la hiérarchie des nmeors conventionnelles.
(Arrêté du 23 nbveorme 2021 - art. 1)

Avenant n 53 du 1er juin 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Conformément aux aicltres L. 2242-1 et stviunas du cdoe du travail, les ptneirraeas siaocux ont engagé les négociations aleleunns ogeialrtobis sur les salaires, l'égalité pesfolosnrlniee hommes-femmes aisni que les mreesus pentrtamet de l'atteindre. Cet anenavt ne cortmpoe acuune spécificité puor les eresptenris de mnois de ctiannque salariés, car le dnireer rpporat de la bhracne fiat apparaître que 95 % des eiesperrtns empiloent mnios de 50 salariés en ETP. Il est à nteor que la cionenvotn cetvloicle dnas ses aneexns II-B et II-C prévoit que les sieuls et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les eetnrpesirs qui eolniepmt 20 salariés ou moins.

Les prreatianes suaicox décident d'impulser une piqlutoie de fmrotioan porinnseolefsle puor sbiineilsser les acteurs au sien des etpnrieress aux problématiques liées à l'égalité

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avnanet est clncou puor une durée indéterminée et prned efeft à la dtae du 1er jaenivr 2021. Il pruora être modifié ou dénoncé conformément aux disnspoiotis des aricelts L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avnneat sera, conformément aux disoinpsotis du cdoe du travail, notifié aux ootasaginnris slanycdeis représentatives et, au tmere d'un délai de 15 juors à cmpoter de ctete nfioioatcitn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mielleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt auprès de la diirtocen générale du travail.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les saiagitnres du présent avennat s'engagent à en dendaemr l'extension auprès du mitsnrie chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aavnent vsie à mennitair la crrutvueoe de pttoroeicn soacile complémentaire, puor les rseuiqs d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, des salariés placés en activité ptelrlaie (en vtreu des aclietrs L. 5122-1, R. 5122-1 et svtuanis du cdoe du travail) ou en activité piterllae de lgnuoe durée (relevant de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jiluelt 2020) du fiat d'une réduction de l'activité.

Il prévoit les modalités de cualcl des ptenrsaoits et des ctontoisais puor ces salariés.

Il modiife également l'article 8.1.2.2 de la connvoeitn civtleocle qui rpnreeait les dtooiiisnsps de portabilité des dtoirs iseuss de l'accord ntinaoal ionspetnnrfieerosl du 11 jievnar 2008 puor y seusubtitr les dtisoiniosps iessus de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rvelitae à la sécurisation de l'emploi (ayant transposé l'accord niatnaol insfnereitnoosprel du 11 jaeinvr 2013).

Ses dpsioiotnsis pnenrent eefft au 1er jaeivnr 2021 indépendamment de la dtae de son extension. De par son objet, cet ananvet ne cmptoroe pas de dooitpsiinss spécifiques aux etnreripess de mnios de 50 salariés en acltpiopian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, ses dnosisiotips dneavt s'appliquer à l'ensemble des salariés du champ.

pfeselonoslnrie entre heomms et fememes et aux mesrues peamtrtent d'atteindre cet objectif. La CFPNEP est mandatée puor le déploiement opérationnel.

Par ailleurs, puor pdrenre en cmtope les évolutions iiudtrteons par la loi n° 2020-692 du 8 jiun 2020 vanist à améliorer les dtoris des tauralivrels et l'accompagnement des flmaiels après le décès d'un enfant, un acilrte 5.3.7 est créé dnas la ctoinoevnn ctlevolice puor intégrer le congé de deuil, et l'article 5.4 est modifié puor poetrr le congé puor décès d'un enafnt à 7 jours.

L'article 5.3.6 « Congé puor efannt mdlaae » est également modifié puor faire sutie à la procédure d'extension de l'avenant sarailal n° 49 du 5 mai 2020.

Les praetis snteaiargis du présent aavnnet ont cnvnoeu ce qui siut :

Article 1er - Mesures salariales
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les gelirls de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la contionevn citovcllee nnltaiaoe de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les gilerls du présent anveant aevc une attneuimogan de 0,50 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe 1-C. Puor la présente

négociation des minima, le ptaogercune de la rsoaiorvatlein s'applique sur le srilaae annuel. La détermination du mniima meuensl burt s'obtient en dsviiant le mminia aenunl burt par 12 mois. La décimale, aionrdre conformément à la règle légale, puet entraîner un écart.

(1) Alirtce étendu suos réserve de l'application des dtopnsiiioss règlementaires pronatt foxiaitn du sraalie minuimm intrrepofonseiensl de croissance.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Autres mesures
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

2.1. ? Msreues en fevuar de l'égalité professionnelle

Les priates srntaaieigs rlneppealt qu'en aciplitaopn de l'avenant n° 30 du 24 nrvebmoe 2015 à la cntoivenon collective, reltiaf à l'égalité plnoslrsnefeoie enrte les fmeems et les hommes, et intégrant les dipnsooistis des alictres L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation anunlele sur les sreilaas au sien des eeptnserirs diot :
? prrdnee en cptmoe l'objectif d'égalité pnnoleoslierfse ertne les fmmees et les hmemos asini que les mesuers ptermanett de l'atteindre ;
? viser à définir et à preogammrr les msueres pamttneert de smpiurepr les écarts de rémunération etrne les femems et les hommes.

2.1.1. ? Ftmoroain à l'égalité professionnelle

Les peeriaatrns sicoaux de la bnarche décident de metrte en pcale une puiotiqle de foomiatrn puor ssebsiiielnr aux problématiques liées à l'égalité piosonfelrslnee etnre les femmes et les hmemos et aux meuerss pneratmtet d'atteindre cet objectif.

Ainsi, des sessoins de fmiaotorn cmemnuos senrot proposées aux dtargieins d'entreprise, cdears en cgarhe du retrenmuect ou de la gsitoen des carrières, représentants du peosrnnel et délégués syndicaux.

En conséquence, la CEPFNP ausersra son déploiement opérationnel en moaiilbnst les fcntanemenis nécessaires, en définissant les crnouots de la formation, en retnenat un ou peliuruss oiesmagrns de foiortamn et en iiscvnarnt celle-ci dnas la lsite des fnomoitras prioieitarrs de la branche.

2.2. ? Maioiocdftin des congés filmaiuax et congés puor évènements personnels

2.2.1. ? Congé puor efnant malade

L'article 5.3.6 « Congé puor enfnat mlaade » de la cntnioveon cleitocvle est révisé et prned la rédaction satunive :

« 5.3.6. ? Congé puor efnant malade

Sous réserve de la pctioroudn d'un justificatif, tuot salarié a droit par année cviile à un congé rémunéré de 3 jrous ouvrés, consécutifs ou non, éventuellement fractionnés par demi-journée, puor efnant madlae de monis de 16 ans. Ce congé est porté à 5 jours, également fbalnenrctoais par demi-journée, puor un enfnat de mions de un an ou si le salarié aussme la chgare de 3 eanfnts de mnois de 16 ans. Les juors d'absence au-delà de 3 jrous penveut denonr leiu à une cosampeotinn taotle ou paieltlre en acrocd aevc l'employeur. »

2.2.2. ? Congé de deuil

Un arcitle 5.3.7 est créé dnas la ceootnnivn ccoetillve à la situe de l'article 5.3.6 :

« 5.3.7.
Congé de deuil

Tout salarié a droit à un congé rémunéré de 8 jruos ouvrés en cas de décès de son efnant âgé de monis de 25 ans ou d'une posrenne âgée de mnios de 25 ans à sa crgahe etcfeifve et permanente. Ce congé puet être fractionné sleon les doniisptsios réglementaires et puet être pirs dnas un délai d'un an à cmtoper du décès de l'enfant. Il est cmllbauue aevc le congé puor décès d'un eanfnt prévu à l'article 5.4 de la cvoinnoten collective, ne puet être déduit du nrombe de juros de congés payés aunnles et est assimilé à du tiavral ecffietf puor le metniian de la rémunération et la détermination de la durée du congé payé annuel. Il ourve droit à une ieadimnnisotn de la sécurité sociale.

Le salarié ifrmone l'employeur 24 hruees au moins anvat le début de cqauhe période d'absence. »

2.2.3. ? Congé puor décès d'un enfant

L'avant denreir teirt du a) de l'article 5.4 « Congés puor événements psleronnes » de la cotvoiennn cloivctlee « 5 juros puor le décès d'un enfant, du père ou de la mère, du conjoint, du cnuciobn ou du pntriareae lié par un Pcas », dnas sa rédaction isuse de l'avenant n° 42 du 4 otbcroe 2018, est révisé et pernd la rédaction situnvae :
« ? 5 jorus puor le décès du père ou de la mère, du conjoint, du ciocbnun ou du pteiaarrne lié par un Pcas ;
? 7 juros puor le décès d'un efnnat ou d'une ponsnere à la crgahe eftiefcve et pnreatnmee du salarié. »

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent accord, cncolu puor une durée indéterminée est applblicae à ctmoepr du 1er jiun 2021.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Au trmee du délai d'opposition de 15 juors svinaut sa notification, le présent aoccrd est déposé, conformément aux dpissnooitis légales, auprès de la ditiorcen générale du tiraavl et du secrétariat-greffe du cosneil de prud'hommes.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les starniaeigs du présent aanevnt s'engagent à en dendmaer l'extension auprès du msntirie chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe 1-A
Grille de sleaairs du penorsenl aiimanrttdsif et de svirece apclaplibe à la dtae du 1er jiun 2021 (1)

(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

(1) Conformément à l'article 7.1 de la citoonnevn collective, suel le slairae aunnel burt est à perrnde en ctpmoe puor la détermination des minima. Les sialeras mesneuls ne snot mentionnés qu'à trite indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe 1-B
Grille de saerlias du pnnerseol d'encadrement pédagogique ailppabcle à ctmoper du 1er jiun 2021 (1)

(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

(1) Conformément à l'article 7.1 de la coitveonnn collective, suel le srilaae anneul burt est à predrne en compte puor la détermination des minima. Les selairas mneeulss ne snot mentionnés qu'à trite indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe 1-C
Grille de srlaaeis du prnnseeol enenanigst acilplbape à coemtpr du 1er jiun 2021 (1)

(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	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81
2.?Secondaire 1er cycle	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81
3.?Secondaire 2e 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 diplômant	1 806,85	21 682,24	1 898,09	22 777,05	1 992,47	23 909,61
6.?Bac + 2 diplômant	1 909,62	22 915,48	2 005,05	24 060,62	2 105,72	25 268,69
7.?Bac + 3 diplômant, Bac + 4 non diplômant	2 050,14	24 601,73	2 152,91	25 834,97	2 259,88	27 118,54
8.?Bac + 4 diplômant	2 175,98	26 111,81	2 285,05	27 420,55	2 400,40	28 804,79
9.?Bac + 5 non diplômant	2 175,98	26 111,81	2 285,05	27 420,55	2 400,40	28 804,79
10.?Bac + 5 diplômant	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cnotonvein collective, suel le siaalre aeunnl burt est à pdrerne en cptome puor la détermination des minima. Les seaialrs muslenes ne snot mentionnés qu'à trite indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe 1-D
Grille de saerlais des esgitnannes intégrés dnas des ccyles diplômants générant l'obligation de rrechehce aicblppale à ctopmer du 1er jiun 2021 (1)

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21 868,91	22 960,57?Il est cnovneu ? par eepitxcon ? que la troisième année de préparation du dorctaot 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?Il est cnveonu ? par exciepotn ? que la troisième année de préparation du dtaocort relèvera de l'échelon B.

(1) Conformément à l'article 7.1 de la coteoninvn collective, suel le srliaae aneunl burt est à prdenre en cpotme puor la détermination des minima. Les sriaales mleesuns ne snot mentionnés qu'à titre indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe 1-E
Grille de sralaeis du preeosnnl einsngneat des eresperitns de l'enseignement privé à dainstce aialpclpbe à cmpetor du 1er jiun 2021 (1)

(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 mnmiia de la crtroocein à dioilcme hros indemnité de congés payés

	Échelon	Euros		Échelon	Euros
Taux horaire	A	11,16	Tarif puor une ceortirocn de 5 minutes	A	0,93
	B	11,64		B	0,97
	C	12,24		C	1,02

(1) Conformément à l'article 7.1 de la ctonvnieon collective, suel le slraiae auennl burt est à prrdnee en cotmpe puor la détermination des minima. Les siarleas mseneuls ne snot mentionnés qu'à ttrie indicatif.

Avenant n 55 du 17 septembre 2021 relatif à la modification de l'article 7.1.2

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le présent aennvat anlune et rlpecame l'avenant n° 54 du 22 jiun 2021 dnot l'extension a été refusée en rsioan de l'absence de jtusfictioian prévue à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, mias n'en miifdoe pas les dispositions.

Le présent anvnaet mfidoie les dtssooiiipns psires dnas le crdae de l'avenant n° 24 à la cevnnoiton ctioclevle de l'enseignement privé indépendant du 23 jiun 2014 au bénéfice des eninngetsas détenteurs d'un ctefaircit de compétence pédagogique délivré par l'AGCCP après luer embauche. Il précise les cdontioins d'acquisition d'ancienneté exigées puor le bénéfice du pssagae en 3 ans de l'échelon A à l'échelon B en termes d'engagement et de durée efifvcete de présence au sien de l'entreprise. Il aunnle et rlmapcee les dotniisipsos du a) et du c) de l'article 7.1.2 de la cnetooinvn collective, rilvetaes aux saerlais miimna du penoernsl enisanegnt du titre VII rémunération du traavil par les suivantes.

Cet avannet ne crompote auncue spécificité puor les epsnertreis de monis de cqnuainte salariés, car le deinerr rproapt de la bachnre fiat apparaître que 95 % des eptesrenris elponmiet mnios de 50 salariés en ETP. De plus, les dinsootpisis envisagées cconeenrnt les einnasntges qui enxeerct luer activité dnas les mêmes cnitnoidos qulele que siot la tllaie de l'entreprise.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le présent anvnaet aunlne et rcleampe l'avenant n° 54 du 22 jiun 2021.

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le a de l'article 7.1.2 prend la rédaction stauvnie :

« a) À chcuan des différents nuaievx d'enseignement ou d'intervention de l'enseignant définis au ttrie VI (art. 6.5) snot associés de la même manière :
? un srialae aunnel mmniuim ceievonnnnotl burt : échelon A ;
? un salirae anneul mmiiunm cntinoevnneol gnatari puor le pneseonrl ? confirmé ? bénéficiant d'une ancienneté mmnuiim de 5 ans dnas l'entreprise : échelon B ;
? un sliaare annuel mimnium cninontenoevl gtnarai puor le proennsel ? expérimenté ? : échelon C.

Uniquement puor le psgsaae de l'échelon A à l'échelon B, l'ancienneté reusiqe dnas l'échelon A est de 3 ans losuqre l'enseignant est tliaiurte du ctaeiricft de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gsiteon des cfteiiarcts de compétence pédagogique (AGCCP).

L'ancienneté auiqcse au sien d'une même etirnspree est calculée en pnaenrt en copmte l'ensemble de la durée des ctratons de traival en qualité d'enseignant, qlelue que siot luer nature, qu'ils seiont consécutifs ou non et quelle que siot la quotité travaillée.

La repisre de l'échelon B d'un enesnginat acqius auprès d'un ou pslreuuis employeur(s) est conditionnée à la potrcudoin du ttire à l'embauche. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le c de l'article 7.1.2 prend la rédaction stvnuaie :

« c) Le barème des silraaes mmniia annuels brtus fgruie à l'annexe 1-C ? Ponsrenel esagnennit ?, à l'annexe 1-D ? Pneesrnol egsiannent intégré dnas des ceclys diplômants générant l'obligation de reccherhe ? et l'annexe 1-E ? Pneornesl eaiennsgnt des esernptiers de l'enseignement privé à dnasitce ?. »

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le ttexe du présent aenanvt est déposé à la doecirtin générale du

triaavl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Les saeiairtngs du présent aeavnnt s'engagent à en deemdanr l'extension au mnitisre chargé du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Les dioossnpitis du présent avnenat s'appliquent à cmtoper du 22 jiun 2021, dtae iaenelitnimt prévue d'entrée en veuguir de l'avenant n° 54 à la cnentiovon collective.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod prned effet à la dtae du 1er jvniear 2022.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Au tmree du délai d'opposition de 15 jorus suvnait sa notification, le présent acorcd est déposé, conformément aux dioiptnosiss légales, auprès de la deitrcoin générale du travail. Cet aannvet ne fiat pas l'objet d'une dmnadee d'extension.

Avenant n 6 du 15 décembre 2021 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le peermir alinéa de l'article 3 est modifié comme siut :

« Le mminia de la catégorie tpeiarmore C0 niaveu 2 est de 32 066,32

Cette catégorie tirpamoere de cdraes aevc son mmiina corncene :
? les pnosnrlees aimtifarsdtins et de scverie ;
? les pernnlesos d'encadrement pédagogique, psennoerl aaynt des responsabilités managériales.

Ce mmniium srea revalorisé cuhqae année comme les minmia de l'ensemble des salariés de la brnahce de l'enseignement privé indépendant. »

Avenant n 2 du 6 avril 2022 à l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance Pro-A portant mise à jour du tableau de l'annexe

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Nouvelle liste des diplômes cibles
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Le « préambule » et « les ioamrofnntis ravteelis au cohix petmtarnet de jeufsiitr les cctrioaiieftns poeslnisefeornls rteeeuns puor les atcinos de recorvesnion ou de ptorioomn puor l'alternance dtie « Pro-A » de l'annexe signée le 5 otbroce 2020 reentst snas changement.

La lsite des diplômes itcrsnis au RCNP reçoit la nluovele rédaction suiavtne :

Pédagogie ? Eisagnennt ? Formateur

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aavennt est pirs en aacltioippn de l'accord du 12 jenviar 2016 rtleiaf à la création d'une catégorie timreporae de cadre. Les dinispoiosts ci-dessous ceenrnnoct la catégorie C0 naeviu 2 dnot l'échéance est fixée au 31 décembre 2025 comme ieitinmelnat prévu. Puor la catégorie C0 nevaiu 2, la rtiasoeilraovn du mnmiia décidée en 2022 est oeutbne en apqniupalt scsevscmueneit l'augmentation des mminia de la brcnhae (3 % en 2022) et une amegnattioun spécifique de 0,6 % puor les années 2022 à 2025.

Il a été cnnoevu ce qui siut :

Assistant (e) de formation	CQP	Secrétaire pédagogique.
		Conseiller (ère) de formation.
		Assistant (e) asnitditamirf (ive) (gestion des stgaes ?).
		Conseiller (ère) de formation, chargé (e) d'études (collabore à l'élaboration des prmmeraogs ou à l'analyse des qsueoints pédagogiques ?).
		Conseiller (ère) d'orientation.

Assistant (e) tcqeihune en mieliu fiimlaal et collectif	Niveau 3	Agent de svecrie des csaesls enfantines.
		Surveillant (e) d'externat.
		Surveillant (e) d'internat.
Certificat pfsnoersnoiel de la jeunesse, de l'éducation priapuole et du sropt de vie quotidienne		Assistant (e) répétiteur (trice).
		Préparateur (trice) technique.
		Adjoint (e) du slaniuerlvt général.
		Préparateur (trice) de laboratoire.
Accompagnant éducatif ptetie enfance		Assistant (e) préélémentaire, qui erecxe suos la responsabilité d'un (e) iestuntutir (trice).
		Éducateur (trice).
		Moniteur (trice).
		Tuteur (trice).
Assistant de vie dépendance et handicap		Éducateur (trice).
		Moniteur (trice).
		Tuteur (trice).
		Adjoint (e) du slevnluiart général.
		Assistant (e) saritaine non diplômé (e).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Psychologue anssasitt (e).
Formateur ceenoctpur pédagogique	Niveau 5	Animateur (trice)-éducateur (trice).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Tout eengnasnit itanenenvrt au neviau préélémentaire, primaire, snocaeidre dnot tehniucqe et professionnel.
Formateur (trice)		Tout eiensnagnt non pneamernt de l'enseignement supérieur
		Moniteurs tuqceenihs nomatment en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?
Éducateurs jnuees efntans (diplôme d'État)	Niveau 6	Animateur (trice)-éducateur (trice).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Tout ensinnegat itnaerevnnt au naveiu préélémentaire et primaire.
Responsable protjes 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 dtrcieeur pédagogique.
Licence pnlsefnoiolerse ? Goisten et amaeocmcgpnent de pjteros pédagogiques		Animateur (trice)-éducateur (trice).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Tout eengnnaist irnnevaentt au nievau préélémentaire, primaire, sidneoacre dnot tucieqhne et professionnel.
		Tout engasinent non pnreenmat de l'enseignement supérieur.
		Moniteurs tqncehieus neammontt en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?

Multimédia ? Dgaitil ? Web

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN
Technicien supérieur systèmes et réseaux	Niveau 5	Chargé (e) des plannngis (cours, salles) tuens mnnuaeelelmt ou informatisés.
Informatique DUT		Chargé (e) de la mnnacnaetie (parc inqtoufamire ou audiovisuel).
Gestionnaire en manctainnee et sorpput informatique		Technicien (ne) de mtinecnaane du matériel pédagogique.
Développeur Web et Web mobile		Analyste-programmeur/ programmeuse.
		Développeur/ développeuse en informatique.
Métiers de l'audiovisuel oipton métiers du mtognae et de la postproduction		Technicien réalisateur appelé à élaborer des ptoiudrs (audio-vidéo).
Métiers de l'audiovisuel oopitn : tuheeqncis d'ingénierie et eoitoailxptn des équipements		Responsable d'un screvie de documentation.
Métiers de l'audiovisuel option : gostein de la production		
Chargé (e) de poetrjs en systèmes iuioqtnaferms appliquées(1)	Niveau 6	Développeur/ développeuse en iqoautmrfnie tciecihenn réalisateur appelé à élaborer des pduoitrs (audio-vidéo).
Métiers de l'informatique : alaitpicpon Web		
Graphiste concepteur		Expert (e) en ingénierie pédagogique.
Responsable de pjeort Web et mobile(1)		Responsable pédagogique de cycle.
Administrateur systèmes, réseaux et bseas de données		

(1) Les cciifnteiarots stvunaies snot elcxues de l'extension en tnat qu'elles cnrninvoeteent aux dissoipntios prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du taravl :
- chargé(e) de pejtros en systèmes iuitnefrqaoms appliqués RCNP 27812 ;
- repnasobsle de pejrot Web et mlobie RCNP 32192.
(Arrêté du 8 jiun 2022 - art. 1)

Article 2 - Application
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Les dispsoointis du présent anevnat snot aielapblpcs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doinsitoipss spécifiques puor les eespeirntrs de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Le présent aneanvt est déposé, conformément aux doisnitospis légales, auprès de la dortiecin générale du travial (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Les sneigratias du présent anenvat s'engagent à en dnademer l'extension auprès du mistnrie chargé du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Les doisiitponss du présent avnenat snoret aipcblapels à cmtpoer de la dtae d'extension. Le présent annavet purroa être révisé ou dénoncé conformément aux dnopiisosits légales et conventionnelles.

Article - Préambule

Avenant n 7 du 23 juin 2022 à l'accord du 12 janvier 2016 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le peirmer alinéa de l'article 3 est modifié cmome siut :

« Le mminia de la catégorie trmoriapee C0 naeivu 2 est de 33 509.30

Cette catégorie trmaeoripe de caerds aevc son mnmiia coenncre :
? les pnneresols aimftirndstias et de secrvie ;
? les pnrnseeols d'encadrement pédagogique, peosnrnel aynat des responsabilités managériales.

Ce mimnia srea revalorisé chuqae année comme les mniima de l'ensemble des salariés de la bcnrhae de l'enseignement privé indépendant ».

Avenant n 58 du 26 septembre 2022 relatif à la contribution conventionnelle supplémentaire annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	FNEP, FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Nouvelle rédaction de l'annexe IV de la convention collective
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

« Aenxne IV
Contribution supplémentaire conventionnelle

Versée en 2023 sur le reenvu d'activité 2022

Versée en 2024 sur le rveneu d'activité 2023

En aclapiiotpn des dsoopitnsiis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du tvairal :

a) Les eieepstnrrs de 20 salariés et puls vnerset une coiitonrbutn supplémentaire cvilneenoltnone de fairoomtn qui s'élève à 0,3 % du mntanot du rveenu d'activité rneteu puor le cculal des ctiaoontiss sociales, y cprimos les eisrreepnts dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM apiqnplaut la législation française en matière de picrtiaapotin à la ftoaomrin professionnelle.

b) Les errseiptnes de moins de 20 salariés versent une crttonibuoin supplémentaire cnenoivtonenlle de fioaomrtn qui s'élève à 0,1 % du mtnnaot du rneevu d'activité renetu puor le clcual des coaitsontis sociales, y cimoprs les esrnreipets dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM appaiulqnt la législation française en matière de ptpaaicitorin à la froomtain professionnelle.

Le mantont anenul de la coitoritnbun supplémentaire cnlnonenelvitoe est versé, au 28 février de l'année suivante, à l'opérateur de compétences des ersptenreis et des salariés des srevcies à forte intensité de mian d'?uvre dit AKTO.

L'effectif salarié est défini par l'article L. 6311-1-A du cdoe du travail. »

Article 2 - Application
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prieats steigranais cnenineovnt que les cuasles du présent aaennvt ne jnisuftiet pas de prévoir des dstispiinoos spécifiques tyeps tleles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Prenant en cptome l'évolution des cttearcifinois dseinlpobis dnas le répertoire nanatiol des cainiifctetors peoneisselfnolrs (RNCP) nomtanemt par le non-renouvellement de numserobes citfratneioics cibels et la création de nuoelelvs références, les sirnategais de l'accord en dtae du 13 mras 2020 ont décidé de firae évoluer la litse des ctiirfotncieas visées dnas l'annexe à l'accord siot l'avenant n° 1 signé le 5 octbroe 2020.

Les stniarigeas cnnioenenvt de ne pas faire évoluer les métiers cibles mias les caiionecrtfits pttemerant la msie en ?uvre par les entreprises, aevc cttee lstie msie à jour, des possibilités orevutes par l'accord reiltaf à la rocesrneovin ou à la poriomotn par l'alternance.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aoccrd pernd eefft à la dtae du 1er jluielt 2022.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Au temre du délai d'opposition de 15 jorus sanvuit sa notification, le présent acorcd est déposé, conformément aux dinsitioopss légales, auprès de la dctrieoin générale du travail. Cet aeavnnt ne fiat pas l'objet d'une dedanme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aenvnat est pirs en aciaitoppln de l'accord du 12 jvanier 2016 rtlieaf à la création d'une catégorie tapremiroe de cadre. Les dsiiootipnss ci-dessous crenencnot la catégorie C0 nievau 2 dnot l'échéance est fixée au 31 décembre 2025 cmome iiinmteelnat prévu. Puor la catégorie C0 naeviu 2, la rioloartivasen du mniima décidée en 2022 est obnutee en apqpniualt scceesvsueimnt l'augmentation des mmniia de la bhcrnae (4.5 % en 2022) et une aenmuatiotgn spécifique de 0,6 % puor les années 2022 à 2025.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent aeanvnt est déposé, conformément aux diiintpossos légales, auprès de la dioeticrn générale du taairvl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les sairgniaets du présent aanvnet s'engagent à en denaedmr l'extension auprès du mirsntie chargé du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les dsoitponisis du présent anavnet snreot abpplliaecs à cmeotpr de la dtae d'extension. Le présent annaevt puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dtosiiinosps légales et conventionnelles.

Article - Préambule

Avenant n 3 du 15 décembre 2022 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Modification de la liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le tlebaau présenté à l'article 5.1.1 de l'accord du 4 jleuilt 2017 riaeltf au régime peofsesinnrol de santé 2018-2022 est remplacé par le tblaeau snuviat :

Les rusnbemeeotmrs indiqués s'entendent y cripmos le resbmormenuet de la sécurité sicolae dnas la ltiime des fairs engagés.

(Tableaux non reproduits, clualnoetbss en lgnie sur le stie Légifrance, rbuiqrue Billteuns oiflifecs des cnniotvenos collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230029 _ 0000 _ 0024. pdf/ BOCC

Article 2 - Modification du tableau des garanties des couvertures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le tabaelu présenté à l'article 13.2 de l'accord du 4 jeliult 2017 rlietaf au régime pennrfosesoil de santé 2018-2022 est remplacé par le talbaeu svuiant :

Les roentesbmuerms indiqués s'entendent y cmpiors le rrumeeboenmst de la sécurité siolcae dnas la lmiite des frias engagés.

(Tableau non reproduit, ctsouballne en lnige sur le stie Légifrance, riuruqbe Bluiltens ocfelifis des cotnnnveios collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230029 _ 0000 _ 0024. pdf/ BOCC

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

L'annexe IV à la cntoeniovn cvcoteille de l'enseignement privé indépendant a été créée par l'article 10 de l'avenant n° 50 du 11 décembre 2020.

Le présent avnenat établit, puor les coctleels 2023 et 2024 sur le mnnaott du rneevu d'activité retenu puor le cclaul des ctiosotnais sileacos puor 2022 pius 2023, tel que défini par l'article L. 6331-1 du cdoe du travail, les tuax de la ciornoubittn clvelotnneonnie supplémentaire aynat puor objet le développement de la faotriomn pnnoosereilslfe ctoniune de l'article L. 6232-1-2 du cdoe du travail.

Le présent aeanvnt tenit cpmtoe de l'évolution des opérateurs de la cletcloe des cuiobttronins légales et citnnvlenolenoes au ttrie de la fartoiomn peinselonrlsfoe ansii il :
? est cconlu puor duex années, la ctelloce des coniorbnutits cnletioevnenlons supplémentaires pvnaout évoluer dnas les pchanories années ;
? fiat évoluer les suiles de déclenchement des différents tuax de la conritibotun ;
? crevsnoe ATKO comme cleulotecr de la ctobiunriotn supplémentaire ;
? fxie la dtae de la collecte.

Article 3 - Maintien des garanties au profit des bénéficiaires en suspension de contrat de travail indemnisé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 6.3.2 de l'accord du 4 julilet 2017 reitlaf au régime pnnooefsiresl de santé 2018-2022 prned la rédaction snaitvue :

« L'adhésion des salariés est muientane en cas de speonssiun de luer cntaort de travail, qlelue qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pendnat cette période, d'un maintien, tatol ou partiel, de saliare (quelle qu'en siot la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au mions en patire par l'employeur, qu'elles soneit versées dnreemcetit par l'employeur ou puor son ctompe par l'intermédiaire d'un teirs ou d'un rvneeu de rmpeenalmect versé par l'employeur :
? et bénéficiaire ? d'un rveneu de remnlepeacmt ou d'un mneiatin toatl ou pirteal de salaire (notamment en cas de congé maternité, congé paternité ou congé faitmroon [dont foamrtion économique sicoale et syndicale]) ;
? ou bénéficiaire d'indemnités journalières de sécurité sociale, de rneets d'invalidité et/ ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor partie par l'employeur et qu'elles seonit versées dnteiceremt par l'employeur ou puor son cotmpe par l'intermédiaire d'un tiers.

Pour activité pitrellae ou activité pliretale de lgunoe durée rvenalet des dpooisistins des atelrics L. 5122-1, R. 5122-1 et satvunis du cdoe du tiaarvl ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jluilet 2020.

Plus généralement s'il bénéficie d'un meaintin de gntiaears prévu expressément par la réglementation ou la législation en vigueur.

Dans ces cas, il est précisé que l'employeur cnntoiue d'appeler et de vrseer les ctnisoitoas croedtnaopensrs solen les mêmes règles de répartition des cotountbrniis sairaealls et patronales.

En outre, les gtenraias du présent régime pnveeut être maneunties à la dadmene des salariés dnot le ctoarnt de taviarl a été sdepusnu en deohrs des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, les gnraetias du régime psfeorneinosl de santé srneot accordées mnnanyoet le venmreest de la totalité des ctoiotsnais du régime (salariales + patronales) par le salarié dnas les ctoinindos tfiiarears de l'article 7.1 et suos réserve qu'il en fasse la dnmedae dnas les 15 juros qui sniveut le début de la sspiuseonn de son ctaornt de tvaairl auprès de l'organisme assureur. »

Article 4 - Modification de la durée de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La durée de l'accord du 4 jilulet 2017, modifié par les aatnnevs n° 1 signé le 27 sertpmbee 2019 et n° 2 daté du 5 février 2021, est

prorogée puor une durée de 2 ans de sorte que l'article 14 de l'accord du 4 jluilet 2017 realtif au régime psfosiornenel de santé 2018-2022 est rédigé cmmoe siut :

« Le présent accord, à durée déterminée, etnre en viuuger le 1er jeivnar 2018 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2024. » En conséquence le trtie de l'accord dvineet « Arccod du 4 jleuilt 2017 rleitaf au régime poensriefsonl de santé ».

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les praetearnis scuoiax précisent que le présent aneanvt aaynt vocatoin à amdeenr le régime pnfnoiroseesl de santé aalpplbice dnot dienovt bénéficier tuos les salariés revalnet de la cotnoeinvn collective, celui-ci ne prévoit ancuue dtspsiioion spécifique en aliitopcpan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du taivarl cnareoncnt les etenrrseips de moins de 50 salariés.

Article 6 - Prise d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anneavt enrte en vegiuur le 1er jnaveir 2023 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2024.

Il prroua être révisé conformément aux dsiostoinpis des aelricts L. 2261-7 à L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 7 - Notification.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anvaent sera, conformément aux doonipiissts du cdoe du travail, notifié aux oagninrsitoas sladyniecs représentatives et, au trmee d'un délai de 15 jruos à ctepmor de cttee nfaotitcioin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les meeliruls délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Avenant n 59 du 25 janvier 2023 relatif à la modification du titre VIII Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Modification des tableaux de cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 8.3.1 rtalief aux règles générales des ciainosttos est modifié puor perdrne la rédaction sautivne :

« 8.3.1. ? Règles générales

Le tuax galbol de cotisation, en ctrpraetnioe des pitsteonars versées référencées à l'article 8.2 est fixé :

a) Puor les salariés non-cadres :

? à 1,34 % de la tahcnre 1 et à 1,93 % de la tcanrhe 2.

	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,51 %	0,51 %
Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,43 %	0,75 %
2e période de matniein de srilaae (à la carghe intégrale de l'employeur)	0,07 %	0,16 %
Invalidité	0,19 %	0,37 %

b) Puor les salariés cedras :

? à 1,57 % de la trchane 1 et à 1,93 % de la tcnahre 2.

	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,73 %	0,51 %

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les peanrireats suicaox de la bhracne ont décidé de fiare évoluer le régime pernfsnoesiol de santé du 4 jlielut 2017 aifn de prrnede en cotmpe les dernières évolutions réglementaires en prévoyant nmnmaeott la pisre en cgrhae du diiitpsosf « Mon Psy ».

Les paarnetries sciuoax de la bhcnare décident également de poergror la durée de l'accord et ses aevntnas puor une durée de 2 années supplémentaires.

Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,43 %	0,75 %
2e période de mnaitein de saailre (à la chrage intégrale de l'employeur)	0,07 %	0,16 %
Invalidité	0,20 %	0,37 %

c) La cstaiiootn goballe puor les salariés non-cadres est répartie à htuuaer de 50 % à la crghae de l'employeur et de 50 % à la cghare du salarié, sanhact que la coiotiastn afférente à la gtarinae incapacité de taivarl est entièrement à la crahge du salarié. Cependant, en ce qui cnreonce les enetngasnis non-cadres dnot la durée de taiavrl dnas l'entreprise est au moins d'un mi-temps, il est cnnveou que la cototaiisn poatnrt sur la tnchrae 1 est entièrement à la cahgre de l'employeur.

d) Les ciastntoios afférentes aux gtaairens décès trchnae 1 (T1), incapacité T1, invalidité T1, rntee éducation T1 snot à la chrage de l'employeur puor les cedras à huauter de 1,57 % T1. Les coatoistnis T2 snot réparties à huutear de 50 % à la cghare de l'employeur et 50 % à la cgahre des salariés.

e) Les madaels en crous snot dispensés de cotisations. »

Article 2 - Modification du salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 8.1.3 rilaetf au siarlae de référence puor le pnoesrenl non-cadre et crdae est modifié puor prnrede la rédaction sviuatne :

« 8.1.3. ? Saraile de référence puor le ponnsreel non-cadre et cadre

Les différentes tearhncs de rémunérations snearvt de bsae de clcual aux gnareitas et aux cstoatoinis snot définies cmmoe siut :
? tncahre 1 ou « T1 » : fcoitarn du salriae limitée au pnalofd anneul de la sécurité scalioe ;
? tncahre 2 ou « T2 » : fatoicrn du srailae crispmoe ertne une et hiut fios le plfnoad anunel de la sécurité sociale. »

Article 3 - Mise à jour des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Au sien de l'article 8.2.3 ralietf à la définition de la gatraine « Décès », les mtos « Tcarnhe A » snot remplacés par « Thrncae 1 » à cuqhae occurrence.

Article 4 - Mise à jour de la revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 8.1.4. a rtalief à la roavesoitialrn des paorsntites est modifié puor pnrrdee la rédaction stuviane :

« a) Rosatoeiarvlin des prestations

Les pstneoairts snot revalorisées solen l'indice du pnoit AGIRC-ARRCO aevc les mêmes daets d'effet.(1)

Les peaoisntrts sevries par l'OCIRP snot revalorisées seoln un cfneicioeft et une périodicité fixés par l'OCIRP.(2) »

(1) Alinéa eclxu de l'extension en tnat qu'il crintoeenvt aux dtnoosisipis des aritlces L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, L. 211-2 du cdoe de la mutualité et L. 112-4 du cdoe des arsasecuns solen leueesqlls les oaingrsems complémentaires snot tuens de gtaanrir le veernesmt de luers engagements.
(Arrêté du 30 sbermptee 2024 - art. 1)

(2) Par conséquent, alinéa exclu de l'extension, en aiiolpptacn de la décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 du Cnseoil constitutionnel, rvlietae au lirbe cohix de l'employeur puor l'organisation de la cruvuorete des salariés en matière de pooctietrn silacoe complémentaire.
(Arrêté du 30 semertbpe 2024 - art. 1)

Article 5 - Mise en conformité du maintien des garanties en cas de suspension indemnisée du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 8.1.2.2. d « Maitnein des gatanreis du régime de prévoyance en cas de sopsusnein du cnotrat de tiaravl au ttrie de l'activité ptrlaiele » est renommé « Mitenian des geiatrans en cas de siuenosspn indemnisée du cartnot de tvraail » et pnred la rédaction snvutaie :

« d) Miteiann des gantaiers en cas de ssuiespnon indemnisée du coartnt de travail

Le bénéfice des gataerins est mnantieu au salarié dnot le ctranot de taavril est snuespdu nenoammtt siute à une maladie, un accident, ansii qu'en cas d'activité pilaretle et d'activité paltlerie de lgonue durée tllees que msies en palce naommtnet par les aceltris L. 5122-1 et R. 5122-1 et snaiuvts du cdoe du tviaral ou à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 jlluiet 2020, mnnenayot le pneemait des cotisations, s'il bénéficie :
? siot d'un mtaeinin taotl ou petiral de rémunération ;
? siot d'indemnités journalières ou d'une rnete d'invalidité, complémentaires financées au mions puor pirate par l'employeur, qu'elles soniet versées dtnimcreeet par l'employeur ou puor son ctopme par l'intermédiaire d'un teris ;
? siot de ttuoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Assiette des cottnaiosis :

Le salarié dnot le canrott de travial est sudsnepu qui bénéficie d'un meiantin taotl de salarie costie sur la bsae de celui-ci.

Accord du 27 novembre 2023 relatif au régime professionnel de santé 2024-2028

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Suite à l'appel à la cencrucorne mené au crous de l'année 2023 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 jvniear 2015, le présent arcocd fiat évoluer l'actuel régime pefroneissonl de santé, formalisé dnas l'accord du 4 jeuillt 2017, au sien des entieprsres erantnt dnas le chmap d'application

À l'exception des salariés bénéficiant d'un meintain ttaol de saralie versé par l'employeur, le saairle de référence sanvert de bsae à l'assiette des coasoitints s'entend de la rémunération perçue au cruos des 12 mios clivis précédant la sseuisnopn du canrtot de travail.

Si le salarié ne cptome pas 12 mios de présence à la dtae de snoispeusn de son canrtot de travail, le sralaie de référence pirs en ctpmoe le cas échéant puor le culacl des pntsaieotrs et des csaooiitnts est ceuli fnguarit au catonrt de travail. »

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les peearrnaits socuiax précisent que le présent anevant aanyt voictoan à aeedmnr le régime psrnofeoisnel de santé alaibpcple dnot dvnoeit bénéficier tuos les salariés rnelveat de la ctiooennvn collective, celui-ci ne prévoit aunuce dipiostiosn spécifique en acoialptipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tiavarl cnanorcent les eentiesrprs de monis de 50 salariés.

Article 7 - Prise d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent ananvet est conclu puor une durée indéterminée et pnerd efeft à la dtae du 1er jvainer 2023. Il purroa être modifié ou dénoncé conformément aux dtsioospiins des alicrets L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 8 - Notification, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avnenat sera, conformément aux ditoiisnspos du cdoe du travail, notifié aux osnogitnriaas seiacyldns représentatives et, au tmree d'un délai de 15 jorus à cpmoter de cttee nfoctoaiiitn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mlluieers délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Cet ananvet a puor but de procéder à la msie à juor des tuax de ciiostanots des régimes crades et non-cadres et de se metrte en conformité aevc les dernières réglementations sociales.

Ses doosnipitsis peernnnt effet au 1er jenaivr 2023 indépendamment de la dtae de son extension. De par son objet, cet anvnaet ne comptroe pas de dsontispoiis spécifiques aux eptresneirs de mnois de 50 salariés en apiaiptolcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, ses diospiointss danevt s'appliquer à l'ensemble des salariés du champ.

teairtorril et pnsorsoifenel de la cnoentoivn cloitcleve de l'enseignement privé indépendant (code ICDC 2691).

Il définit les garanties, les cnttioiasos et luer répartition ertne l'employeur et le salarié, la solidarité poofsrnlnleesie msie en ?uvre asini que les orsaienmgs recommandés puor la cevurotrue et la goetisn dduit régime dnas le crade de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les etsrnreipes au snes du présent arccod s'entendent des eienrsptres dnot l'activité ppilacnire relève du champ d'application pneifsonesorl et taroetirirl de la cniootenvn ctoevlilce tel qu'il est défini à l'article 1.1.1 de la coevoinntn cclotelvie ntlnoaaie du 27 nrevobme 2007. Les ernersetpis rvnaeelt de l'enseignement à dicstnae snot intégrées au présent accord.

Article 2 - Hiérarchie des normes et accords d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux atliecrs L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, il ne puet être dérogé dnas un snes moins

fvbalaore par aroccd d'entreprise aux dissntpoiois du présent accord. En conséquence, auucn aroccd d'entreprise ne piraourt venir deinmiur les dtiros et oilbianogts nés du régime pnionresesfol de santé visé par le présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les pirarntaees soiacux se snot rencontrés et ont eenntdu farie évoluer le régime peoisefnnosrl de santé de la bacrhne issu de l'accord du 4 jlileut 2017 et de ses toris avenants. Les sionptliuats du présent arccod se siuuestntbt dnoc à cleles de l'accord du 4 jeulilt 2017 rtilaef au régime psioeesrfonnl de santé asini qu'à ses toirs atvennas des 27 seeptrmbe 2019, 5 février 2021 et 5 décembre 2022.

Grâce à la moittuausalin des rqseius organisée au neaviu de la bncrahe dnas le cdrae de la rmodaaceomntin prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les parerateins sicaoux conservent, dnas le cdrae du présent accord, un régime de qualité au mlleuier coût puor les esereirtpns et salariés de la bacnhre qui graatnit :
? l'accès aux gatniears ceiovtllces puor tuos les salariés, snas cinoiotdn d'ancienneté et snas considération nonmaetmt de l'âge, de l'état de santé ou de la sotaiitun de fialmle ;
? un nvaeiu de cuuverotre adéquat rpsoneat sur les gntaaires les puls pntieetenrs coptme tneu des beoisns sioaucx et cotetnrnais économiques de la brhncae ;
? le bénéfice, puor chauqe ernresipte et salarié de la branche, de gertanias miamenlis identiques, de tuax de ciosointats négociés et mnineutas pndenat duex ans hros évolutions législatives ou réglementaires, asnii que d'engagements sur la qualité de seivrce ;
? un paoltgie parriitae du régime pteantrmet d'en contrôler l'application, d'en ausresr le meliluer roppart coût/ pirsnotaets asini que la pérennité.

Par ailleurs, les pieanrtreas socauix réitèrent luer volonté de detor le régime prfonsoensiel « faris de santé » d'un dsiioitpsf de pnteiotarss à caractère non dietcrnmeet ctitirbnuof présentant un degré élevé de solidarité (DES). Ce dispositif, destiné à povuoriomr une ptilquoie aicvte de prévention, d'action sioalce et de solidarité puor les pooitpanuls les puls fragiles, est financé à haeutur de 3 % de touets les cooattisnis hros texas du régime ogtrlbioiae de l'entreprise acquittées par les eeneirptsrs et les salariés (le sloce et les éventuelles oinopts rdneues obligatoires) eannrtt dnas le camhp d'application du présent accord.

En outre, le présent acorcd pemert de poopserr une cvertrouue « fiars de santé » raeeptscnt la réglementation des canotrts responsables. Il iunclt le fainnenecmt du mienatin trapmeoire de la curutoevre du présent régime au bénéfice des anicens salariés dnot la csotsaien d'activité ourve dirot à l'assurance chômage, suaf ftaue lourde, dénommé « portabilité », et atdape les modalités du vnsmeeret santé aux spécificités du sctueer d'activité.

La msie en ?uvre d'une procédure de msie en cuncenrrcoe iiramlpate et tnaernsrtape aanrssut l'égalité des caditnads dnas le rceespt de la législation a prmies le cihox par les piteaenrars saiocux des duex onaemirsgs auusrress les meiux disant, conformément au ceihar des creaghs publié le 31 mai 2023 sur Marchésonline.com et le 2 jiun 2023 dnas l'Argus de l'assurance et le Moniteur.

Ce régime poospre :
? 4 nuaevix de garnetias puor le salarié et/ou l'employeur ;
? le cohix puor l'employeur qui le siuoahte ou siute à négociation d'entreprise, de mrtete en place de manière obligatoire, une ctostioian « flliame » à chauqe nvaeiu de cruuovrete ;
? le cohix puor le salarié de couvrir, à ses frais, ses anyats droit anisi que d'adhérer, le cas échéant, à un niveau de ceruotvrue supérieur à cluei rndeu obgaoilitre dnas l'entreprise.

Les pieaanerrts suiaocx rpenalplet que :
? les enrespretis entanrt dnas le camhp d'application du présent acrcod snot teneus de se cenfroomr aux dpnisisooits du présent acrcod à ptriar du 1er jievnar 2024, en formalisant, dnas les cionotdnis prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, luer chiox de régime au rgaerd des possibilités visées à l'article 8 anisi que la répartition des cstooaiitns etnre l'entreprise et les salariés ;
? les iseanctns de représentation du prsoenenl deonivt être informées et consultées en amont puor les ciohx que l'employeur puet être amené à friae (organisme assureur, niveau de cetruovrue obligatoire, ctiioaostn famille?).

Partie I Régime professionnel obligatoire de santé

Article 3 - Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation et versement santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Article 3.1 - Bénéficiaires à titre obligatoire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent régime et l'ensemble de ses gtaenairs s'appliquent oliteniremogabt à l'ensemble des salariés de la totalité des enrtipeerss raelvent du champ d'application du présent acrcod dès la dtae d'effet de ce drneier ou dès luer dtae d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de taravil puor midlaae ou acecdnit indemnisés par la sécurité sociale, les salariés drnuat luer congé de maternité ou de paternité asini que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, des dmaeneds de dnispeess d'affiliation punveet être featis par les salariés dnas des cas limitatifs. Eells snot définies à l'article 3.2 et miess en ?uvre seoln des modalités de l'article 3.3.

Article 3.2 - Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En aaopliiptcn de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, pnuveet demander, par écrit, à l'employeur une dnsisepe d'affiliation à la giatanre « fairs de santé » :
? les salariés et apptienrs bénéficiaires d'un cnortat de tivraal à durée déterminée ou d'un cornatt de miisosn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cuoruevtre ivdlldiuinee ssritucoe par aueirlls ;
? les salariés et apeirtnps bénéficiaires d'un cranott de taviarl à durée déterminée ou d'un crntoat de msiison d'une durée au mions égale à 12 mois, à cniodiotn de jiesfuitr par écrit qu'ils snot déjà cuvotres à ttire iivdniuedl puor le même tpye de gatrienas ;
? les salariés à tmpes ptaeirl et appeitnrs dnot la cotoaitisn au régime saerit au mnios égale à 10 % de luer rémunération btrue ;
? les salariés en coatnrt curot ou à tmpes très praetil bénéficiant du vnmseeret santé dnas les codiiontns de l'article 3.4 ci-après ;
? les salariés bénéficiaires d'une cuuroertve complémentaire en acpliotpian de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale. La dpesisne pernd fin dès que le salarié cesse de bénéficier de cttee ctuurveore ou de ctete adie ;
? les salariés déjà ceuvtros par une aaunrcsse ildudilevnie firas de santé au monmet de luer embauche. La dpsiesne ne puet jouer que jusqu'à l'échéance anunelle du corantt ivdiueindl même en cas de cuslae de rnoenuemeellvt ttcaie ;
? à ctnidoion d'en jsiftueir cqhuae année, les salariés qui bénéficient par aleurlis puor les mêmes risques, y cmprois en tnat qu'ayants droit, d'une cuuevotrre clieotclve rlneeavt d'un dsotisipif de prévoyance complémentaire cmofnroe à un de cuex fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 (Journal ocieffil du 8 mai 2012), nmmetonat puor les salariés à euylrmpoes mitlpeuls cuevtors par alrliues et à trite obligatoire. Snot nmeotamnt visés par l'arrêté, les dtiopisfsis de reusmbmneeort de « fiars de santé » rlssieapnmt les cdnoinoits mentionnées au II, 4° de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slacioe (ainsi, la dpsensie d'adhésion ne puet jouer, puor un salarié aynat driot au tirte de la cerouvrute dnot bénéficie son coinnojt salarié dnas une ature entreprise, que si ce disopisitf prévoit la crruovutee des ayntas droit à titre obligatoire).

La liste des dpseeniss ci-dessus rneerpd clele de la législation en vigueur.

Les salariés pveneut également ddaenmer à être dispensés d'adhérer s'ils rmsneelipst les conditions, puor se prévaloir d'une dnspisee d'ordre public, prévues aux alecrits L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-5 du cdoe de la sécurité sociale. Tuot cas de dnssiepe d'ordre pibulc qui virdieant à être créé postérieurement à la sgutainre de cet accrod proura être accordé.

Article 3.3 - Modalités de mise en œuvre des dispenses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Pour l'application des cas de disspenes de l'article 3.2, l'employeur drvea se fraie rettmere une dmanede écrite exsepsre par chacun des salariés slitnaciolt une dpissene d'affiliation tdirsnauat un cnnestoeenmt lrbie et éclairé de ces derniers. Cette dadmene diot préciser les gaearntis aexqluules rcnneoe le salarié et cortpeomr la metnion solen leulqale il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à saivor qu'il rencone au bénéfice des getiarnas « fiars de santé » mises en place par son employeur, à la pracoapiititn financière de son epyolemur (sauf dnas le cas de dpsnsiee au tirte du vresenemt santé), au dtpisisoif de portabilité des dtoirs et aux dssitpoiions de l'article 4 de la loi « Eivn » du 31 décembre 1989, rappelés à l'article 6 du présent accord.

Cet écrit précise orneaiteolmibgt luer rfeus d'adhésion et le mtoif excat de ce reufs prmai les cas listés à l'article 3.2 et srea accompagné de tuos les jscufatitifis nécessaires aisni que de la désignation de l'organisme aressuur qui le covure et la dtae de fin de droits. Il drvea prnivaer à l'employeur dnas les 15 jorus snvaiut la dtae à llqueale son afoiitaflin ariaut dû pedrnre effet en aipcatlipon de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pnororut à tuot mnemot rinveer sur luer décision et soiielltcr auprès de luer employeur, par écrit, luer adhésion aux gtairaens du régime pieennfrsoosl de santé. Dnas ce cas, luer adhésion pnrdera effet le pmireer juor du mios qui siut luer demande.

En tuot état de cause, ces salariés sornet tenus d'adhérer et de cotsier à la griaatne « frais de santé » lorsqu'ils cnseeosrt de jiiuftser de luer situation.

Article 3.4 - Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Dans le resepct de l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés dnot la durée du crtnaot de tavrial ou du ctaornt de msoisin est inférieure ou égale à 3 mios ou cuex dnot la durée eeifvtfce du taairvl prévue par ce crtonat est inférieure ou égale à 15 hreeus par snamiee ont la faculté, en leiu et pclae du bénéfice du régime prosofninesel de santé, de dednmear le bénéfice d'un vemreenst par luer eymleuopr d'une smmoe déterminée par l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de jetfisuir d'une ctuverruoe ilulddevinie crnfomoe à cllee définie par le II de l'article L. 911-7-1 ddiut code.

Cependant, au rraegd de l'accord du 23 jiun 2014 reilatf à l'organisation de la durée du taivarl à tpmes paeirtl au sien de la branche, et de l'article 4.4.1. de la coonvtenin ctleivloce définissant le tmpes de taavril des enseignants, la faculté à dedmaner le bénéfice du vemesnret santé srea accordée, puor le pnsnoeerl eesnnngait à tepms partiel, si la durée de tiraval de luer ctnroat est inférieure ou égale à 65 heuers d'activité par mois.

Cette durée meluselne est appréciée sur la durée totale du cnoratt puor les ctantors de moins de 12 mios ou la durée aelnulne du croatnt puor les carottns de 12 mios et plus.

Article 4 - Cas particuliers des bénéficiaires à titre gratuit
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Sont bénéficiaires à trite grautit :
a) Les etanfns handicapés de salariés (atteint d'une infirmité phisuyqe et/ou meltnae qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cnidniotos nlearoms de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'ils snot âgés de mnois de 18 ans, d'acquérir une itnsoicrtun ou une ftmoiraon peielornlosnsfe d'un naievu normal). Ils bénéficient de la psrie en chgrae ttolae de luer cotitsaion par la solidarité du régime pnsooeiserfnl de santé (art. 11).
b) Les salarié(e)s en congé petrnaal à tmpes plein, défini par les aeltrcis L. 1225-47 et svautins du cdoe du travail. Ils bénéficient de la psrie en cghare ttloae de luer catootsiin oaogibiltre par la solidarité du régime pesneronofisl de santé (art. 11) pnneadt 1 an.
c) Les salariés en craotnt d'apprentissage définis par les acltries L. 6221-1 et stanvius du cdoe du tarvial et en caotnrt de pnrieoioofanatilsssn définis par les aicrtels L. 6325-1 et stvuians du cdoe du travail. Ils bénéficient de la prise en crhage de luer prat de catsiotion oilaogtribe par la solidarité du régime pnisresfeonol (art. 11) pneandt la durée de luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans, la prat patornlae renatst à la chgrae de l'employeur.

Article 5 - Garanties obligatoires du régime professionnel de santé
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les gnarteias prévues par le régime prnesoiesonfl de santé cnrepomnent des pansiotrtes santé cuavnrot le rsronmemueebt des faris de santé, des aetcs de prévention asnii qu'une giaartne asistncsae santé établis rmesetveecinpt aux aelrtics 5.1, 5.2 et 5.3.

Excepté puor les grnateias assistance, les sueles limiets ou exoncslius de giearants snot mentionnées à l'article 5.1.2.

La caittsioon à la gtianare santé du régime fiat bénéficier le pnrptiiaact de l'ensemble des grtaaenis proposées par le régime porssnfoeinel de santé (garantie santé + acets de prévention + giratane assistance).

Pour ourivr doirt aux prestations, le salarié diot firae paitre de la puotolipan cteuvroe tlele que définie à l'article 3 du présent accord.

Les doitrs à gaiatrne snot oruvtes puor tuos les firas engagés au crous de la période de garantie, et ce qelule que siot la dtae de la maldaie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 5.1 - Garantie obligatoire frais de santé du régime professionnel de santé
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Article 5.1.1 - Liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les gnrteiaas de la ceuuotvrre oilgarotibe fruenigt en anenxe du présent accord.

Les rrmbueoentmess indiqués s'entendent y cporims le rmoumbersenet de la sécurité sociale, dnas la litmie des firas engagés.

Article 5.1.2 - Limites et exclusions de garanties
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

La gaartine santé du régime pnoinsesorefl de santé tllee que définie précédemment ne s'applique pas dnas les duex cas stvunias :
? les cures, teartemtnis et opérations de rnseneesjumait asnii que les teretnatmis et opérations de chruriige esthétique qui ne dnenont pas leiu à prsie en chrage par la sécurité slaicoe ;
? les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sloacie ou pratiqués par un psnoioefsrenl de santé non autorisé à efefutecr de tles dépassements qui ne snot pas pirs en charge.

Par ailleurs, la ginrtaae fiars de santé retspece les cinoitdnos énumérées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hros puocarrs de soins, la ciuobtrniton firataifroe et les frhsceains médicales ne dnnonet pas leiu à remboursement.

En outre, snot elucexs de la gatnirae tuoets les dépenses, sions ou interventions, non peisrs en crghae par la sécurité sociale, suaf puor les cas expressément prévus dnas le tbaealu de garanties.

Le toatl des rneombeuesmrts du régime de bsae de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tuot ature omasgrnie complémentaire asini que les pénalités financières et la cinbttouoirn firrfatiaoe ne puet excéder le mnaontt des

dépenses réellement engagées.

Article 5.2 - Actes de prévention du régime professionnel de santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le régime pesfoerinnosl de santé pnerd en charge, puor chqaue bénéficiaire, l'ensemble des atces de prévention à la hatuuer du tiekct modérateur et nnotammet les acets ci-dessous :

	Base obligatoire régime psfnensooierl de santé
Scellement pictulrhoyqape des puits, slniols et furessis (SC8)	Oui
Un détartrage anneul cpolemt sus- et sous-gingival en 2 séances mmaxuim (SC12)	Oui
Bilan du lanagge oarl et/ou blian d'aptitudes à l'acquisition du lnaggae écrit (AMO24) (enfant de minos de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fios tuos les 5 ans des trleobus de l'audition cehz les pneenross âgées de + de 50 ans puor un des aects prévus : ? audiométrie toalne ou valoce ; ? audiométrie tolnae aevc tympanométrie ; ? audiométrie vcoale dnas le burit ; ? audiométrie tloane ou vlacoe ; ? audiométrie tnaloe ou volace aevc tympanométrie.	Oui
Acte d'ostéodensitométrie rraumsboelbe par l'assurance maildae ogloiriabte limitée aux fmeems de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans	Oui
Les vonactiicnas sueiantvs seuels ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges b) Ceuqclhoue : anvat 14 ans c) Hépatite B : anvat 14 ans d) BCG : aanvt 6 ans e) Rubéole puor les adnloeecests qui n'ont pas été vaccinées et puor les fmmees non immunisées désirant un enfant f) Hmopueahils inanzufele B g) Vcatioiacnn ctnroe les ifcoetinns isaeivvns à pmouncuqeoes puor les entnafs de monis de 18 mois	Oui

Afin d'assurer l'équilibre struutecrl des gaentrais de la branche, le régime psenofroiesnl de santé met également en ?uvre une pitqiuloe aicvte de prévention dnot les oonattiriens snot définies à l'article 11 dnas le crade de la solidarité du régime pnoeisneorfsl de santé.

Article 5.3 - Garantie assistance santé du régime professionnel de santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Chaque bénéficiaire du régime pesfneoniosrl de santé bénéficie d'une ganrtiae dtie « aisacstnse santé » nmtnameot en cas d'hospitalisation imprévue ou d'immobilisation.

Article 6 - Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

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)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les salariés bénéficient du maitinen à titre guatrit des grteianas du régime en cas de cioessatn du crotant de travail, non consécutive à une fatue lourde, orvuant driot à psrie en chgare par le régime d'assurance chômage, dnas les cotnioidns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soaclie :
? le maitnien des gearntias est aapcbllipe à cpemtor de la dtae de ciatseosn du canortt de tiaavrl et pndanet une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la ltimie de la durée du dnireer corantt de tvaairl ou, le cas échéant, des drreiens crtoants de tariavl lorsqu'ils snot consécutifs cehz un même elpemuoyr ;
? cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant arindore au nmobre supérieur, snas poivuor excéder 12 mios ;
? le bénéfice du mitnaein des ganriteas est subordonné à la cnoitdion que les diorts à rtebenesurmoms complémentaires aneit été orutves cehz le derneir eupmeoylr ;
? les ganatires meainntues snot ceells soitcruses par le salarié en vuuiegr dnas l'entreprise ;
? l'ancien salarié juiiftse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de miantien de garanties, des conitdinos prévues à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en faosrsniunt également les jafusfitticis mentionnés ci-après ;
? l'employeur snalgie le maitinen des geanrtias dnas le ciicrtfaet de traavil et imornfe l'organisme asseurur de la coiseatsn du ctornat de travail.

Ces diiitnpsosos snot alibaplecps dnas les mêmes cidonntios aux anytas droit du salarié qui bénéficiaient emffitevneect des gtnaieras à la dtae de csoistaen du catrnot de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot frouinr à l'organisme aurusesr à la csoatsein du canrott de trivaal les jsiiuifactfts d'ouverture des ditors à l'assurance chômage et par la stuie l'ensemble des jtsfifacituis ptntraemet de jiiefutsr qu'il est troojuus éligible à la continuité de la couverture.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la ctiseason du vmenseret des anoicltalos du régime d'assurance chômage lursoqe celle-ci inerenitvt au cours de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le mntieian des gneaatirs csese à la dtae à laqeulle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et toetlnaemt des acolalniots du régime d'assurance chômage pdneant la période de mneaitin de ceoutruvre (notamment en cas de resipre d'une activité professionnelle, de retraite, de décès).

La suesnsopin des aaolcinltos du régime d'assurance chômage, puor csuae de mialade ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le ccaull de la durée du mineitan des gairanets qui ne srea 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)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Article 6.2.1 - Bénéficiaires de ce maintien

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux dintisoposis de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi Évin, les gnaritaes du régime pessninreofol de santé pveenut être maintenues, snas cotiinodn de période pbotroiare ni d'examens ou qanueinoreitss médicaux, au poirft des pnnoeesrs seauntivs :
? les aenicns salariés bénéficiaires de retens d'incapacité ou d'invalidité ;
? les anicens salariés bénéficiaires d'une psneoin de rrieatte ;
? les aenncis salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un rveneu de renammceeplt ;
? les psrneones gaetanris du cehf de l'assuré décédé.

Article 6.2.2 - Conditions de ce maintien

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

L'employeur infmore l'organisme auserusr de la ciossetan du contart de travail, nemtnaomt en cas de décès. L'organisme asreusur asrsdee la pstiorpioon de mieanitn iediudvnil de la courtverue aux bénéficiaires visés à l'article 6.2.1 au puls trad dnas le délai de 2 mios à cptoemr de la dtae de catssoein du conartt de tiavral ou de la fin de la période du mteianin des gntaeairs au trite du dipsiiostf de portabilité santé exposé à l'article 6.1, ou du décès du salarié.

Les bénéficiaires pveneut en faire drceeteinmt la dadnmee auprès de l'organisme aeruussr dnas les 6 mios svauint la ctoieassn du carntot de tiavarl ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé tllee 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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Article 6.3.1 - Suspension des garanties du régime professionnel de santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En derohs des cas exposés à l'article 6.2.1 suos la responsabilité de l'organisme auressur ou du mnietian à tirte gautrit exposé au trtie de la solidarité pniorslseenlofe de l'article 11, le bénéfice des gariatens du présent aorccd est spdusenu de pilen diort puor les salariés dnot le craontt de traavil est suspendu.

La sisopsnuen iernivtnet à la dtae de la cessoiatn de l'activité pleofsilonnrsee dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la riprese ecffetvie du travail par l'intéressé.

Pendant la période de sosspuinen des garanties, auucne ctootisian n'est due au titre du salarié concerné.

Article 6.3.2 - Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Cas de sonupsisen du crnoatt de tiarval indemnisée

L'adhésion des salariés est mneutaine en cas de ssopensiun de luer ctaornt de travail, qleule qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, penandt cette période :
? d'un maintien, ttoal ou partiel, de slaraie par l'employeur ;
? d'un renevu de rmpmlcneaeet versé par l'employeur, total ou partiel, qulele qu'en siot la nature. Clea cnoncree nnemtaomt les salariés placés en activité pteaillre ou activité plietarle de lnuoge durée (relevant des dsionpotsiis des arecltis L. 5122-1, R. 5122-1 et stuainvs du cdoe du tirvaal ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jlileut 2020), dnot l'activité est ttaelmoent sdenpsuue ou dnot les hriraeos snot réduits, asnii que les périodes de congés rémunérées par l'employeur (notamment le congé maternité et le congé de fmotorain économique sclioae et syndicale) ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois en pratie par l'employeur, qu'elles seinot versées dceenemritt par l'employeur ou puor son cpmote par l'intermédiaire d'un teirs ; ou
? de retens invalidité financées au mnois en prtaie par l'entreprise.

Ce mtnaeiin a ainsi vaoicton à s'appliquer, nmatmnoet en cas de congé maternité, congé paternité ou congé frmaotion [dont le fotraoimn économique salioce et syndicale]), ou eocrne en cas de msie en ?uvre du dsiitoispf d'activité pliletrae ou eorcne d'activité pleriatle de lnguoe durée.

Dans ces cas, il est précisé que l'employeur cutionne d'appeler et de vseerr les csaiiootnts cnnpordetasroes soeln les mêmes règles de répartition des cburtntnooiis salelraais et paaoerlnts acbaliplpes aux salariés dnot le ctorant de taivarl n'est pas suspendu.

Autres cas de snuiesospn du coantrt de travail

En outre, les gaintreas du présent régime pevnuet être mneetnuias à la deamdne des salariés dnot le cnatort de taaivrl a été supednsu en dorhes des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, les geaniatrs du régime peroinonsfesl de santé snreot accordées mannenyot le vsmeenret de la totalité des coitsniotas du régime (salariales + patronales) par le salarié dnas les cdntinoois taiarfeirs de l'article 7.1 et suos réserve qu'il en fasse la dedanme dnas les 15 jrous qui svuenit le début de la ssepsoinun de son carntot de trvaial auprès de l'organisme assureur.

Article 7 - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Article 7.1 - Taux et répartition des cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

? La cttasioion des salariés diffère en fctoionn de luer régime d'affiliation : siot ils relèvent du régime général d'assurance maladie, siot ils relèvent du régime lcoal d'Alsace-Moselle.

Afin de mnaitiner un nvieau de ctruruovee global, régime de bsae puls régime complémentaire, iunqiedte puor tuot salarié en France, qeul que siot le département dnas luqeel il exrece ses fonctions, les coasiointts des salariés bénéficiaires du régime lacol Alsace-Moselle snot réduites en conséquence.

? Au mnmuiim 50 % de la catsoitoin puor le salarié suel est pirse en crgahe par l'employeur au tirte de la cruuoetvre orbilaitgoe dnas l'entreprise.

Pour le régime local, la prat salariée de la ctsotoiian crrposoned tuot au puls à la différence entre le motannt de la cotaiotsin en veiguur puor le régime lcaol et 50 % du monantt de la ctiaotsoin en vigeuur puor le régime général pirs en cagrhe par l'employeur.

Article 7.2 - Assiette de calcul des cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les canitosoits mseeelulns (incluant le fnnmneaicet de la portabilité défini à l'article 6.1) snot exprimées en pocagrnteue du pafnlod meensul de la sécurité solacie (valeur icdnvtiaie puor 2024 de 3 864 ?).

Article 8 - Couvertures complémentaires facultatives

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les ceruuvotres complémentaires fttcueivlaas ont été définies par les pieeratarns sociaux. Eells bénéficient de cnodoniits tiearifars privilégiées car négociées auprès des oiesamrgns asrureuss recommandés.

Les geatnaris des cevotreruus complémentaires frugenit en axnnee du présent accord.

L'accès et la msie en ?uvre de ces cueoruervts fnot l'objet d'une caaaottlnciotiusrn aevc les oesniarmgs recommandés (règle de souscription, définition des bénéficiaires?).

Article 8.1 - Couvertures complémentaires obligatoires au choix de l'employeur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Si l'entreprise le souhaite, elle puet choisir, conformément aux doiostisnips de l'acte jrqdiuiue iintantsut ou maifidnot les gtanerias cteilvcloes dnas l'entreprise, d'améliorer la cteruuovre ooliiartgbe du régime posornseifnel de santé en sirnscavuot :
? à une des 3 ontpois B, C ou D, reudne ogoiiabrlte au sien de l'entreprise puor le salarié suel :
?? « Bsae ortboigaile A » ; ou
?? « Bsae A + ootpin B oigateboirls » ; ou
?? « Bsae A + ootpin C orbeigilotas » ; ou
?? « Bsae A + ooptin D otiloearibgs » ;
? ou à la csaiottoin dtie « fallime » obriagltoie telle que définie par le présent accord, au régime de bsae A ou à une des onitops B, C ou D.

Au mmuiinm 50 % de la cttsiaioon oiitobgalre est pirs en chgare par l'employeur au ttrie de la ctvouurere obigtliroae dnas l'entreprise.

Ce coihx puet également résulter d'un acrcod d'entreprise clconu après négociation clcolvtiee ernte pareitearns sociaux.

Article 8.2 - Couvertures complémentaires salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les cevrtuueros complémentaires fltuitcaveas pmtnetreet au salarié :
? d'être garanti, soeln le cohix opéré par son employeur, au-delà de la bsae obligatoire, au trite de l'une des 3 otonpis supérieures B, C ou D. Les csatoioints au ttire de ces otpinos fiutectavlas s'ajoutent à la cottsiioan de la bsae obligatoire. Elles snot arlos à la caghre eviscxule du salarié ;
? de fraie bénéficier ses aaynts doirt de grtneiaas qui snot onrmbtgiieealot les mêmes que cleles dnot il bénéficie. Les coiatstions au titre de ces « ontiops » fcvltautaies B, C ou D. snot deus par pnseonre assurée, et s'ajoutent aux ctiooaitsns deus par le salarié et snot à sa cgrhae exclusive.

Article 9 - Tableau détaillé des cotisations des différents niveaux de couverture

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Sont mentionnées, ci-dessous, puor les salariés rnveealt du régime général et cuex rnlvaeet du régime Alsace-Moselle :
? le maotnnt des cisoaniotts meslenelus de la bsae oirgolbaite du régime peenossnrofil de santé dtie « bsae A » tles que définies à l'article 7.1 et les coantistois des nveiaux de cuvroeutre complémentaires B, C et D, fcilevatauts ou obligatoires, en ftioncon du coihx effectué par l'entreprise et/ou le salarié exprimées en procgeatnue du pnflaod meunesl de la sécurité sailcoe ;
? le mnaontt de la ctsiooitan flimlae otiorlbagie tlele que définie à l'article 8.1 et les ctsotoniias des nvaueix de crtevouure complémentaires fielcauttvas B, C et D. en ftooincn du cihox effectué par l'entreprise exprimées en ptguceoanre du pofnlad mesenul de la sécurité sociale.

Garanties ogrelbiiatos et facultatives		Salarié(e) seul(e) en obligatoire	Facultatif conjoint, pacsé, concubin	Facultatif Enfant (gratuité de la cotisation à pritar du 3e enfant)	Cotisation famille obligatoire
Régime général (RG)	**Base oriaoigblte A**	**0,98 %**	**+ 1,05 %**	**+ 0,65 %**	**1,73 %**
	Option B (option oilraibtoge qui s'ajoute à la bsae A ou ftulticvaae puor le salarié)	+ 0,85 %	+ 0,94 %	+ 0,60 %	+ 1,36 %
	Option C (option ogbroitliae qui s'ajoute à la bsae A ou ftaiavlutce puor le salarié)	+ 1,38 %	+ 1,50 %	+ 0,96 %	+ 2,48 %
	Option D (option oagiotbrlie qui s'ajoute à la bsae A ou ftaavuctlie puor le salarié)	+ 2,08 %	+ 2,28 %	+ 1,47 %	+ 3,52 %
Régime local (Alsace-Moselle)	**Base otiriboglae A**	**0,39 %**	**+ 0,42 %**	**+ 0,26 %**	**0,69 %**
	Option B (option oibtglriaoe qui s'ajoute à la Bsae A ou filuvattace puor le salarié)	+ 0,85 %	+ 0,94 %	+ 0,60 %	+ 1,36 %
	Option C (option ooriglabite qui s'ajoute à la bsae A ou ftiacvatlue puor le salarié)	+ 1,38 %	+ 1,50 %	+ 0,96 %	+ 2,48 %
	Option D (option olbiargtioe qui s'ajoute à la bsae A ou fvaatuitcle puor 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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

? Tutoes les erirteenpss snot tenues, dupies le 1er jivnaer 2016, d'offrir à luers salariés une cvuerotrue mmlaniie otgrliaiboe en matière de rbmesrueenomt des frias de santé.

C'est dnas ce crdae que les pnrtiearaes scuaoix ont souhaité ieutansrr un scloe minamil de gtaairens de bcnarhe et ptmterere aux esrnepteirs de la bhracne de mttree en ?uvre ces gtenriaas auprès d'un osniamrge aeussrur recommandé. L'instauration de régime pnoenfeosirsl de santé a été formalisé dnas le crade d'un arcocd du 22 smeepbtre 2015 pius dnas un acorcd du 4 jlileut 2017.

À l'occasion du nevuol accord, les parenriteas soicuax de la bnhrace ont décidé de mertte en pclae un régime ronpseat sur les mêmes picrneips que précédemment.

Le cihox d'un oanigrsme recommandé visé à l'article 13.1 gaanirtt à l'entreprise et à ses salariés de ppirciater à un périmètre de mtisluaituaon et de rcetpeser l'ensemble des otnlbioaigs coneenilvotnnles prévues par le présent arccod en matière de ceurtuovre santé : bénéficiaires, garanties, mitanneis et droits non contributifs?

Les eseiertpnrs enrtant dnas le chmap d'application du présent acrcod :
? snot teunes de se cnmrfooer aux dsiipinosots du présent aroccd à paitrr du 1er jeinavr 2024, en formalisant, dnas les ciootdinns prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, luer cihox de régime au rgeard des possibilités visées à l'article 8.1 ;
? pourront, si eells le souhaitent, en aetdapr ses dispositions, dnas les coiinndots prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, à ctdnooiin d'assurer des ganiatres au minos équivalentes.

? Les praatirenes siacuox rmmnndceaoet aux eptrersenis relvaent du chmap d'application de l'accord de srorcusie un carnott d'assurance auprès d'un des oasnreigms aruesurss recommandés aifn de bénéficier du régime de brhance et d'être assurées de rptceseer luers onlagtibois conventionnelles.

? Les entreprises, vnloaut iuratsner luer prpore régime ou diospnsat de luer prrope régime de rmseoemruenbt de fairs de santé, prouonrt l'instaurer ou le mnieiantr à la ciitodnon que les gtraeinas oefretfs par le canortt srouisct sneiot au minos équivalentes à ceells définies dnas le présent aorccd et d'informer et cnutelosr préalablement les iesncants de représentation du personnel.

Ainsi, l'employeur dvera vérifier que celui-ci est cnmfoore aux évolutions du régime preionsonsfel de santé qui pnodrrent efeft au 1er jneaivr 2024.

À ce titre, il dvera nanmomett veleilr à ce que :
? cquahe gatriane intrnee à l'entreprise siot supérieure ou égale aux gtenarais du régime pensnoerifosl de santé ;
? la piotpcatiairn paantrloe au régime innetre à l'entreprise siot au monis égale à 50 % de la cittiosaon du régime pienonfessorl de santé « bsae ooigrltaibe » puor le salarié suel ;
? acunue cdniotoin d'ancienneté minlmaie ne siot exigée ;
? les dsepesins d'affiliations prévues par le présent arccod soniet respectées ;
? 3 % de teutos les cootsiiants hros txeas du régime oblitriaoge de l'entreprise acquittées par les etpinrsrees et les salariés (le solce et les éventuelles oontips rundees obligatoires) soinet affectés au fcnnamneeit des aincots de solidarité définies par le

régime penseonrosfil de santé ;
? le régime ientnre reetcpse bein les dsnpsoioitis de l'article 11 et pooprse nmntaemot les aintcos de solidarité prévues par le présent acrcod ;
? le bénéfice des gneitraas du régime ponersoseinfl de santé à trite gauritt puor les eantnfs handicapés du salarié siot respecté (art. 4) ;
? le bénéfice des gnarateis du régime pnsefnooresil de santé à ttrie guraitt puor les salariés en congé prtanael à tmeps pelin pnednat 1 an siot respecté (art. 4) ;
? le bénéfice des garanetis du régime poienrsnsfeol de santé à tirte gitruat puor les salariés en cranott d'apprentissage et cranott de pirlosaiofinsenaostn pndanet luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans siot respecté (art. 4) ;
? les conndtiios de bénéfice et de mianeitn des girnteaas y cpmrios puor les acienns salariés snieot au monis aussi fbeaoravls que cleels du régime presnofiseonl de santé.

Article 11 - Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le régime pnisosreeofnl de santé prévoit l'obligation de psoeporr à tuos les salariés qui bénéficient des getranais de la bhnacre posefioslenrnle le bénéfice d'une atcoin soicale dtie institutionnelle, sur présentation de deroisss dûment motivés par des sotniutias difficiles.

Elle est msie en ?uvre et financée par l'organisme en chgare de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action slacioe institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime pnsreesnfiool de santé, est mis en ?uvre.

La solidarité msie en ?uvre par le régime peoisofnnresl de santé prévoit :
? le bénéfice des gneaiatrs du régime ortoiilgbae dnot bénéficie le salarié à ttire griatut puor les enatfns handicapés de salarié (comme défini au sien de l'article 4) ;
? le bénéfice du mieinatn pnnadet 1 an du régime ogaltboirie dnas l'entreprise à ttire gratiut puor les salarié(e)s en congé pnreaatl à tpmes pieln (comme défini à l'article 4) ;
? le bénéfice des ganetaris du régime oaogitlbrie dnas l'entreprise à tirte gituart puor les salariés en cnratot d'apprentissage ou de pasioronseioflanitsn penadnt luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans (comme défini à l'article 4) ;
? le fenmenacnit d'actions de prévention de santé pbiulque ou des rsiques psnoiserofelns qui prouornt revêtir la frmoe de riales de la plouiqtie de santé pliuqube nmmenoatt des cgeaamnps notainaels d'information ou de prmmoarge de faoriotmn ou vnsait à réduire les riqseus de santé fruuts et à améliorer la qualité de vie des salariés.
Les atoncis de prévention peunevt prernde la forme de formations, de réunions d'information, de gdeuis pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et ctentmporemos en trmees de ctoonmsomain médicale ;
? la psrie en crhage de pisterotnas d'action slaoice puvnoat cmerpronde nmnamteot :
?? à titre idudenivil : l'attribution, lrousqe la staiiuton matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de seuorcs iediulidnvs aux salariés, aencnis salariés, et atanys dirot ;
?? à titre citolclef : des aieds fcae à la ptree d'autonomie puor l'hébergement en fyeros puor handicapés, en fvaeur des etfanns handicapés aaynts droit, ou des atdanis familiaux.

Pour être financées par le fndos de solidarité du régime de branche, les acotnis de prévention menées dnas les errepnetsis deonrvt nécessairement :
? aecssoir les représentants du prneensol (élus CSE, délégués sdincuayx et/ou représentants de la stcioen syndicale) à chuaqe étape ;
? être réservées aux etrieerpsns qui renlpsesimt luers ognblaitois légales en matière de prévention des ruqises psoorensefnils (DUERP, PAPRIPACT, information-consultation des inctesnas de représentation du personnel?) ;
? s'inscrire dnas la durée aevc un paln panlurineul prévoyant une évaluation des msreues meiss en plcae et de leurs eetffs ;
? prévoir un cneeoacimnfnt de la prat de l'entreprise.

Article 12 - Commission paritaire nationale de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

La cmsisioomn prairtaie ninatlaoe de prévoyance est instituée par l'article 2.3.4 de la cvntoneoin cvctoilele de l'enseignement privé indépendant. Son rôle est élargi dnas le cdrae du présent accord.

Article 12.1 - Rôle de la commission paritaire nationale de prévoyance pour le régime professionnel de santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

La ciiomsmson praitirae nailotnae de prévoyance (CPNP) a naetomnmt puor rôle :
? l'application et l'interprétation du présent aroccd itsnrnauat le régime preenfsioonsl de santé anisi que ses dsotopniisis cluolteanrctes ;
? l'étude de l'évolution de la graainte santé et des cdoinitons de meaitinn de celle-ci ;
? l'examen des cpomets de résultat et blian ficienanr podrtuis par l'organisme aersuusr ;
? le contrôle des opérations administratives, financières et tecuihqnes du régime ;
? le choix du ou des osmrangies asuuserrs recommandés, après luer msie en cnucrnrocee ;
? la réflexion sur l'évolution des cotnotiasis et/ou la révision des pniartotess et luer négociation ;
? l'étude puor fraioesvr l'accès des esnpeiretrs adhérentes à la banhrce plisononslfreee ;
? l'étude des stituetisaqs demandées à ou aux oegamisnrs aseusurrs recommandés puor la qualité de sicerve et gtosien ;
? la décision d'affectation puor améliorer les résultats fnirceians du régime de la bcrhnae ;
? le polagite du degré élevé de solidarité du régime pneifrsosenol de santé, et de son fndos dédié, mis en ?uvre par le ou les osnermgias arsurseus recommandés et son/leur évolution ;
? l'éventuelle étude des dnmeedas d'actions sociales.

Pour toetus ces tâches, la CNPP puet deaendmr l'aide d'experts financés dnas des ctoidnoins déterminées contractuellement.

Article 12.2 - Application du régime professionnel obligatoire de santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Un prasiattere puet être mandaté par les piaeetrrans saociux puor alcocimpr les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des onotaisrnigas représentatives snatragieis aux fnis de giatrnar l'application du régime pnsifooeenrsl aux salariés et eepetrrsnis de la branche.

À la ddmneae de la cmsmioosin pitraaire naitnloae de prévoyance, il puet vérifier la stauiiton des eeinstperrs qui n'ont pas sruoisct la gantiare fiars de santé auprès des oginsmeras ausrsrues recommandés.

Les oorniagasints plnoeroeseisnlfs et sclidneyas de salariés liées par le présent aocrcd anisi que lerus mmreebs adhérents snot fondées à otbneir en jcuiste l'exécution du présent acrcod conformément aux alcrteis L. 2262-4 et L. 2262-9 et sitnuvas du cdoe du travail.

Partie II Organismes recommandés

Article 13 - Mutualisation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Article 13.1 - Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les duex orgsaneims auesrsurs recommandés puor l'assurance des grteniaas frias de santé aisni que puor la geostin de l'ensemble des gaetnrais snot :
? Mafoalkf Humanis, iutsniitotn de prévoyance régie par le ttrie III du lvrie IX du cdoe de la sécurité scoilae ;
? Hrmnaoie mutuelle, mluulete soiumse aux dionistipsos du

livre II du cdoe de la mutualité.

Ces omeinagsrs aerrsuuss recommandés snot chargés de poisuurrve un oceibjtf de crvreuuote eicftefve de l'ensemble des salariés de la bhncrae et s'obligent à exécuter l'intégralité des dinotospisis du présent accord.

Ainsi, ils s'obligent à ateecpcr l'adhésion de tutoe enretipsre eartnnt dnas le champ d'application du présent accord.

Toute enrtspriee est en capacité de sscrruioe auprès de Mlkafoaf Hiunams et d'Harmonie mutuelle, dès le dépôt légal du présent accord, la gtiarane fiars de santé cforonme aux pncesrpoitris du régime pneofnoessirl de la branche.

Article 13.2 - Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle et sort des réserves

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les duex omsrenaigs snot recommandés puor une durée de 5 ans. Cependant, le chiox d'un ou des duex oesnaigrms recommandés puet être modifié, par les prarnieeats sociaux siégeant en CPNP, tuos les ans, à efeft du 1er jvnaeir après niiioaotfctn à cuqahe oragnsmie recommandé, par lttere recommandée aevc aivs de réception, en rpcaetesnt un délai de préavis de 6 mois.

Dans le crade de l'article L. 912-1 du cdoe la sécurité slcaoie et des diosisnipots du 3° de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les prteias srnaiaitegs egnrogaent une négociation en vue de la srinutage d'un nuoevl accord, du réexamen des cdotonniis de msuoaitlutain des gintaaers et d'une msie en cocncunrree des arusruess 18 mios avant la fin de la recommandation.

En cas de résiliation du cnartot carde d'assurance, qullee que siot la pirtae qui en est à l'origine, les réserves snot transférées intégralement au/aux nouvel/nouveaux assureur/s recommandé/s ou à l'assureur resantt recommandé conformément aux dsnipiosiots cultonratecles cleconus aevc les assrureus recommandés.

Article 13.3 - Comptes de résultats et rapport annuel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Chaque année, au puls trad le 30 juin, les onagirmess recommandés seentumtot à l'approbation de la cmiosmsoin ptaraiire les cpoemts détaillés de l'exercice cols le 31 décembre précédent, aisni que d'une manière générale tuos les dtucnmoes ou irnntofoamis nécessaires à l'exercice de luer mission.

Une fios les cemptos approuvés, la cooimmssin pitriraae décide de l'affectation des éventuels excédents après cottsintiuon des réserves cneiotllenonvens et des provisions.

Les éléments feniniacrs panetrtmet d'établir les cpomtes de résultat en conformité aevc les dioostipisns de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, snot détaillés dnas les eeganengtms cnetuarcotls signés etnre les peritas setrainaigs du présent aocrcd et les oergiasnms recommandés puor l'assurance et la getoisn du régime poisoefnrnsel de santé.

Les ogsnaimres recommandés psenurdoit également, puor airoobppatn par les piarenetras sociaux, luer ropprat aneunl sur la msie en ?uvre du régime, le ctennou des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 14 - Fonds de solidarité de branche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Un fdnos de solidarité de brhcnae est financé par un prélèvement de 3 % sur teutos les ctinotaosis hros texas du régime oiartilobge de l'entreprise acquittées par les ersereitnps et les salariés (le scloe et les éventuelles oopitns redeuns obligatoires) ernnatt dnas le camhp d'application du présent arccod et aanyt cshioi l'un des omsnrgiaes aussuerrs recommandés à l'article 13.1.

Ces ogaiermsns gtansinasret la msie en ?uvre des actnois de solidarité spécifiques du régime pososnrifneel de santé définies par l'article 11.

Le fnods de solidarité bénéficie aux seules etrsnerieps ayant rjineot l'un des omesaigrns aursrseus recommandés à charge, puor les arutes entreprises, de vleelir au rcspeet du fenaiencnmt de 3 % de la coaitisotn hros taxes consacrée à la solidarité et au recsept des atocnis de solidarités spécifiques du régime pseioroensnfl de santé neatmomnt auprès de luer oraimgnse assureur.

Chaque année, le femaenincnt du fonds de solidarité est réexaminé, en fnoicton des cepotms de résultat définis à l'article 13.3, sur décision aelulnne de la CPNP.

Un règlement est établi entre les oenrimgass recommandés et les pnteraareis suicoax de la barcnhe aifn de pretmtree nanmtmeot :
? la msie à dipotssoiin de meoyns hniuams et matériels par les osgrainems puor la gtseoin du fonds mis à dtiipsosoin de la cissmmioon piartraie ;
? de déterminer les modalités nnamemtot les oenniotritas des atcinos de prévention ansii que les règles de fionmcetennont et les modalités d'attribution des ptnaeostris d'action scaloie lemnbriet décidées par les peirretanas souaicx de la bchanre ;
? la réalisation de la pliqutioe d'action sociale, de srueocs et d'entraide et de prévention de la bcnhrae dnas le rpesect de la solidarité du régime possenfenriol de santé déterminée à l'article 9.

Article 15 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les periaenrats siuaocx précisent que le présent acorcd ne conitent pas de dstiiosiopn spécifique en aacpiitpoln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du taairvl cnnoneacrt les etpsnreires de mnois de 50 salariés.

En effet, ils eemtisnt que les dtnopsiisois prévues par le présent arccod snot peeinmenlt justifiées et s'appliquent à l'ensemble des eirnseptres de la bnhacre et considèrent à ce ttire qu'aucun ditsiopisf spécifique n'est nécessaire puor les etnrseireps de moins de 50 salariés.

Article 16 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acorcd est cncolu à durée déterminée puor une durée de 5 ans. Il ernte en vgueiur le 1er jvainer 2024 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2029. Les snlpiouattis du présent acrocd se stnsueuibtt à celles de l'accord du 4 jeulilt 2017 rieatlf au régime ponssnofeeirl de santé ainsi qu'à ses trios avtnnaes des 27 seetmrpbe 2019, 5 février 2021 et 5 décembre 2022.

Ces dsinitsoipos n'interdisent pas, aanvt l'échéance du terme, de meoifdir le présent accord, conformément aux arelcits L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 17 - Notification.Dépôt.Extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acocrd sera, conformément aux diptsoiisons du cdoe du travail, notifié aux oatniginaross sdlyecians représentatives et au terme d'un délai de 15 jruos à cepmotr de ctete ntiaocfiiotn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mruleelis délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe
Tableau des geraanits responsables

Les rbnmremeoestus indiqués s'entendent y crmpios le rumbsemonreet de la sécurité scaoile dnas la liimte des frais engagés.

(Tableau non reproduit, ctnbloasule en linge sur le stie Légifrance, rqbriuue Bnlieutls ocfeilfis des cionevnotns collectives,**pages 158 à 160**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240030_0000_0024.pdf/BOCC

Avenant n 61 du 24 mai 2024 relatif à la négociation annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux ariltces L. 2242-1 et sivtunas du cdoe du travail, les prtrneaiaes soiaucx ont engagé les négociations anelenlus olioierabgts sur les salaires, l'égalité psrlnonisleeofe femmes/hommes ainsi que les museres paternemtt de l'atteindre.

Pour pdrrene en cpmote la hausse du Simc et l'inflation, les saeiarls miimna définis par l'article 7.1 de la cnnvoitoen ciovlctlee snot revalorisés dnas les cniiotonds déterminées par le présent acorcd et ses annexes.

Cet avnneat ne cprtmooe auucne spécificité puor les etpnisreers de mnios de citaunqne salariés, car l'édition 2022 du pmoraana siautiqtste elmpoi et frotimaon pnlisroolnsfeee d'AKTO puor l'EPI fiat apparaître que 89 % des esrprteines epmenloit moins de 50 salariés en ETP.

Article 1er - Mesures salariales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

1.1.?Revalorisation des minima

Les gilrels de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la cnoteonivn ctvlliocee naaoinlte de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les gllries du présent avenant. Elles fnot apparaître une aaumittgnoen différenciée solen les neavuix de salaire, 4,1 % puor les saaleris mueensls brtus inférieurs ou égaux à 2 800 ? et 3 % puor les selaairs mesenuls brtus supérieurs à 2 800 ?. La détermination du sariale munmiim msenuel burt s'obtient en dsnaviit le manotnt du siarlae miunimm anenul burt par 12 mois. Ce matnont minimum tneit ctpome de tuos les éléments de rémunération effective. La décimale, arnidroe conformément à la règle légale, puet entraîner un écart.

Article 2 - Autres mesures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

2.1. ? Miotdoifacin des congés fimlauaix et congés puor évènements personnels

L'article 5.3.6 « Congé puor ennfat mdalae » de la ctoevinnon ctclilevoe est révisé et prend la rédaction svaitune :

« 5.3.6. ? Congé puor eafnnt malade

Sous réserve de la poctiordun d'un justificatif, tuot salarié a droit, par année civile, à un congé rémunéré de 3 jruos ouvrés, consécutifs ou non, éventuellement fractionnés par demi-journée, puor ennaft mdaale de monis de 16 ans.

Ce congé est porté à 5 juros ouvrés par année ciilve dnot 3 juros rémunérés, également fnlanabeocrtis par demi-journée :
? puor un eannft de monis d'un an ;
? ou si le salarié amusse la chgare de 3 enatnfs de monis de 16 ans.

Les juors d'absence au-delà de 3 juros puvneet dennor leiu à une ctsiamoonpen tolate ou prlileate en arccod aevc l'employeur.

Ce congé est porté à 5 jours ouvrés par année cviile également ftnoblceaarnis par demi-journée, intégralement rémunérés en cas d'hospitalisation d'un eanfnt de monis de 14 ans ou de maiadle d'un enanft puoretr de handicap, sur présentation d'un justificatif. »

2.2. ? Retraites

Le peerimr alinéa de l'article 3.6.3.1 « Départ à la riarette à l'initiative du salarié » de la cennoivton clctlvoiee est complété cmmoe siut :

«*Sous réserve d'un délai de prévenance de 6 mois, l'indemnité de départ à la ritrtaee est fixée cmome siut*(1) :

Avant d'avoir aiettnt l'âge de 70 ans, tuot salarié qnutitat voimeralntoent l'entreprise puor faire vaolir ses dtrois à la rrieatte bénéficie d'une indemnité de départ à la rtritaee fixée cmome suit(2) :
? 1 mios de saarlie après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
? 1,5 mios de srlaiae après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
? 2 mios de silraae après 10 ans et jusqu'à 15 d'ancienneté ;
? 2,5 mios de saralie après 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de siaarle après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
? 4 mios de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Le salarié iomnrfera son employeur, par crreiour recommandé aevc AR ou lrtete resime en mnias perrpos ctonre décharge, de la dtae de son départ à la retraite. »

Le rsete de l'article reste inchangé.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2.2 est étendu suos réserve du resepct des disistonoips combinées des aeilrtcs L. 1234-1 et L. 1237-10 du cdoe du tvaiarl qui fnixet les délais de préavis légaux en cas de départ à la retiarte d'un salarié.
(Arrêté du 19 décembre 2024 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 2.2 est étendu suos réserve du rcsepet des ditnsipoioss de l'article L. 1237-9 du cdoe du tavrail qui ne prévoient pas d'âge mamuxim en matière de départ vaooitlnre à la retraite.
(Arrêté du 19 décembre 2024 - art. 1)

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord est ccolnu puor une durée indéterminée. Il etrne en vuueigr le 1er juor du mios saiunvt la paotilcuibn de l'arrêté d'extension au Jurnoal officiel.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Au trmee du délai d'opposition de 15 jours savniut sa notification, le présent acrcod est déposé, conformément aux dootpsisinis légales, auprès de la dectiiorn générale du tavaril et du secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les sniraegatis du présent avnenat s'engagent à en dmeednar l'extension auprès du mriistne chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe 1-A

Grille de sraielas du poreennsl aatmiiitdsnrf et de sercvie (1) (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

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cnoietnovn collective, suel le siraale aenunl burt est à pndrree en cptome puor la détermination des minima. Les searials menseuls ne snot mentionnés qu'à titre indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe 1-B
Grille de selairas du pnoeesrnl d'encadrement pédagogique (1)

(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

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cotnvionen collective, suel le siaarle aunnel burt est à perndre en ctompe puor la détermination des minima. Les seaailrs mnlseeus ne snot mentionnés qu'à trite indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe 1-C
Grille de slaiares du pnorsneel eninsegant (1)

(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	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
2. Snidoarcee 1er cycle	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
3. Snaeidcroe 2e 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 diplômant	2 115,64	25 387,78	2 190,58	26 286,88	2 299,50	27 593,96
6. Bac + 2 diplômant	2 203,89	26 446,64	2 314,02	27 768,24	2 430,20	29 162,47
7. Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	2 366,06	28 392,73	2 484,67	29 816,00	2 608,11	31 297,36
8. Bac + 4 diplômant	2 511,23	30 135,51	2 637,15	31 645,91	2 770,29	33 243,46
9. Bac + 5 non diplômant	2 511,23	30 135,51	2 637,15	31 645,91	2 770,29	33 243,46
10. Bac + 5 diplômant	2 805,84	33 670,06	2 958,15	35 497,78	3 188,60	38 263,17

(1) Conformément à l'article 7.1 de la ctoninvoen collective, suel le srialae aunenl burt est à pernrde en cmtope puor la détermination des minima. Les searalis muenelss ne snot mentionnés qu'à ttire indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe 1-D
Grille de slaiaers des egnnnsitaes intégrés dnas des ccelys

diplômants générant l'obligation de rrcheehce (1) (En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	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 cennovu ? par exctoeipn ? que la troisième année de préparation du dctaroot relèvera de l'échelon B.

(En euros.)

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 conenvu ? par ecpoxietn ? que la troisième année de préparation du drctoaot relèvera de l'échelon B.

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cvoeinontn collective, suel le saarile anunel burt est à prnerde en cotmpe puor la détermination des minima. Les sraeilas mseeunls ne snot mentionnés qu'à ttrie indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe 1-E
Grille de serlaias du pneernosl esnganeint des eeniprstres de l'enseignement privé à dsnitace (1)

(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 mmiina de la coitrrceon à dciilmoe hros indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif puor une cooertricn de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	13,2		A	1,09
	B	13,8		B	1,15
	C	14,4		C	1,2

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cvonietnon collective, suel le srailae anenul burt est à penrdre en compte puor la détermination des minima. Les srieaals mlenesus ne snot mentionnés qu'à titre indicatif.

Avenant n 62 du 28 juin 2024 relatif à la modification de la convention collective annexe IV Contribution supplémentaire conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Nouvelle rédaction de l'annexe IV de la convention collective

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2025

« Annexe IV

Contribution supplémentaire conventionnelle

Versée en 2025 sur le rvneeu d'activité 2024.

Versée en 2026 sur le renveu d'activité 2025.

L'article L. 6332-1-2 I du cdoe du taairvl prévoit la possibilité puor caqhue bacrnhe de vrseer une cbtntioouirn supplémentaire puor le développement de la fatioormn porslnfnieseole continue.

En ce qui croncnee la bharnce de l'enseignement privé Indépendant, il a été décidé le vsmneeert de la ctoitbniuorn stvaunie :

a) Les esenetprirs de 20 salariés et puls vesrent une cnubrotiotin supplémentaire clienvoleotnnne de fmarootin qui s'élève à 0,3 % du mnantot du renveu d'activité rnteeu puor le clucal des casotonitis sociales, y corpims les esreirpntes dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM auianqpplt la législation française en matière de pcpiaioiatrtn à la foiatmron pleonorniseslfe ;

b) Les ernertspies de mions de 20 salariés vesrent une coiuortbintn supplémentaire colntvinnloeene de fmritaoon qui s'élève à 0,1 % du mtnonat du renevu d'activité reentu puor le cualcl des ctonstaiois sociales, y cmiorps les erreteispns dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM aplaqniupt la législation française en matière de piiptrtaiacon à la froimaton professionnelle.

Le mntoant aunenl de la crttinouoibn supplémentaire clvelonnntoniee est versé, au 28 février de l'année suivante, à l'opérateur de compétences des eresripetns et des salariés des secivres à fotre intensité de mian d'?uvre dit AKTO.

L'effectif salarié est défini par l'article L. 6332-1-A du cdoe du travail. »

Article 2 - Application
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2025

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiraes stiraainegs cnovnienent que les caelsus du présent anvneat ne jnfieisutt pas de prévoir des doisinistpos spécifiques tpyes teells que prévues à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Dépôt

Avenant n 63 du 16 décembre 2024 relatif à la prévoyance modification de l'article 8.1.4.a

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Mise à jour des modalités de revalorisation des prestations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 8.1.4. a rtliaef à la rtrvolaiiaosen des praettoisns est modifié puor perrnde la rédaction satnivue :

« a) Rosioielartavn des prestations

Pour les seiistnrs nés à ptirar du 1er jaenivr 2025, les indemnités et rentes, versées conformément au ttrie VIII de la convention, snot revalorisées cuqhae année en ftonoicn des cndnitoois définies dnas les ctrtanos etnre l'assureur et l'entreprise. »

Les atreus dsiiptnoisos de l'article 8.1.4 durnmeeet inchangées.

Article 2 - Prise d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2025

Le présent anevnat est déposé, conformément aux ditsiosinops légales, auprès de la dioriectn générale du tiaravl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2025

Les saaitnigers du présent avneant s'engagent à en daenmder l'extension auprès du mtsrniie chargé du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2025

Les disiioostpns du présent anenvat sroent aealplbpcis à cmoetpr de la dtae d'extension. Le présent aennvat prorua être révisé ou dénoncé conformément aux dnipoistoiss légales et conventionnelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2025

L'annexe IV à la ciotenovnn clelvtcioe de l'enseignement privé indépendant a été créée par l'article 10 de l'avenant n° 50 du 11 décembre 2020.
Le présent avnaent établit, puor les cltoelecs 2025 et 2026 sur le mnontat du rneevu d'activité renteu puor le cclaul des cioniosatts sioacels puor 2024 pius 2025, les tuax de la cinotbruoitn ceoonvlnentlnie supplémentaire aanyt puor obejt le développement de la fomaotirn prlnsenefosiole cntioune de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.

Le présent aanvent tinet coptme de l'évolution des opérateurs de la colltcee des cotitoinubnrs légales et coonnetnillveens au ttire de la fortimoan peofsonlreslnie asnii il :
? est cnolcu puor duex années, la cleclote des cnuottnioirbs ctnlelinneeonvos supplémentaires pvuanot évoluer dnas les paicenhros années ;
? fiat évoluer les silues de déclenchement des différents tuax de la ciointotrbun ;
? cesonvre ATKO cmmoe culoelcter de la criooibtnutn supplémentaire ;
? fxie la dtae de la collecte.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aavnnet est conlcu puor une durée indéterminée et pernd efeft à la dtae du 1er janevir 2025. Il puorra être modifié ou dénoncé conformément aux disponsoitis des aercltis L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 3 - Notification, dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avannet sera, conformément aux dponoitssiis du cdoe du travail, notifié aux orsgoinaniats sldyenacis représentatives et, au terme d'un délai de 15 jorus à cpemotr de cttee nicaiifttoon et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mriuleels délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Cet aanvent a puor but de procéder à la msie à juor du trtie VIII de la coetnovnin ceicvotlle de l'enseignement privé indépendant dnot cneiteras dpiosonsiits n'ont pas été étendues par l'arrêté du 30 sptbrmeee 2024.

Les petnarraies socaiux précisent que le présent avenant, aaynt

vioaoctn à ademner le régime de prévoyance, diot être allpcpiabe à tuos les salariés raleenvt de la cieoontvnn collective, qeul que siot l'assureur renetu par l'entreprise.

Avenant n 64 du 16 décembre 2024 relatif à la prévoyance modification de l'article 8.2.4.b

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

À l'article 8.2.4. b, la ntoion de durée de 2 ans mniuimm de Pcas ou de caocunbgnie est supprimée.

L'avant-dernier et le dnreeir pharpaarge pnenrnet dnoc la rédaction siaunvte :

« Il fuat etenrdne par cinojont puor l'attribution de la rente tapoirreme de cnjnioot l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé(e) par un jgeument définitif mias assui par assimilation, le coincubn lqursoe à la dtae du décès du participant, le cinugaocnbe était niroote et permanent. Les coibnucns ne dinevot pas être par aiuelrls mariés ou pacsés aevc un tiers. Est également assimilé au coinjnot le pratnreiae aeuqul le pntpariacit est lié par un ptace civil de solidarité.

La présente définition de la nitoon de cnonojit s'applique également aux gatareins décès et dbuole effet. »

Les aurets dsoitisniops de l'article drenemuet inchangées.

Article 2 - Prise d'effet et durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Avenant n 66 du 24 janvier 2025 relatif au financement des commissions paritaires et de l'observatoire paritaire de la négociation collective modification de l'article 2.3.7

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 2.3.7 alinéa 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 2.3.7 alinéa 2 « Elle est recouvrée par Humanis prévoyance auprès des eetienprrss qui enertnt dnas le cahmp d'application de la présente cenointvon et ssdiieearniumbt par l'APEPI ou par tuot ature oaigrsmne légalement habilité et désigné par accrod paritaire. », est remplacé par la dosiitposin stuivane :

« La celctole de cttee cbootiutnrin auprès des eerresntips qui rntnreet dnas le camhp d'application de la présente citnnveoon est assurée par l'APEPI, qui est autorisée à déléguer cette collecte, tloemaentt ou partiellement, à tuot ormaisgne pbulic ou privé de son choix. »

En conséquence, le présent anenavt ne prévoit auucne diptsoiosin spécifique en atclipiaopn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du triaval cnecoannrt les erperetisns de moins de 50 salariés.

Le présent aanvnet est cnclou puor une durée indéterminée et pnerd effet à la dtae du 1er jvnaier 2025. Il prroua être modifié ou dénoncé conformément aux dssiooitpins des arcteils L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 3 - Notification, dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent annevat sera, conformément aux dpsiotnsiios du cdoe du travail, notifié aux ongoaistirans snyaecidls représentatives et, au trmee d'un délai de 15 juros à ctpomer de cette ncoofittaiin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mreeliuls délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Afin d'améliorer les garanties, de se coofenmrr à l'évolution des m?urs, et de sprmpeuir les différences de treaneitmt punovat apparaître selon le satutt juqiudrie de communauté de vie, il a été décidé de ne puls opérer de différences dnas la définition du conijnot bénéficiaire.

Les peaertrnais sacuoix précisent que le présent avenant, anyat vcootian à aneedmr le régime de prévoyance, diot être acaiplpble à tuos les salariés rnevealt de la cneoivtnon collective, qeul que siot l'assureur reentu par l'entreprise.

En conséquence, le présent anevnat ne prévoit acunue diosiistpon spécifique en apipolaticn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du triaval cernacnont les eeptsrnreis de minos de 50 salariés.

Le rstee de l'article 2.3.7 reste inchangé.

Article 2 - Prise d'effet et durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aenavnt est cloncu puor une durée indéterminée.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dpniostisois des acreltis L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Les dopiisosnits du présent anvneat s'appliquent au 1er jniaver 2025.

Article 3 - Notification, dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anaenvt sera, conformément aux dpsinoiisots du cdoe du travail, notifié aux onitgoiasnras sealinydcs représentatives. Au treme d'un délai de 15 jrous à ctepmor de cette notiaioftcin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mleelirus délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aavnent a puor but de moiidefr l'article 2.3.7 de la ctvnieonon cltieclove de l'enseignement privé indépendant, en ce qu'il ciaitt nommément l'acteur chargé de la cloelcte de la cntuotroibin au fneinacenmt du paritarisme.

Avenant n 65 du 28 avril 2025 relatif à la prévoyance modification de l'article 8.2.2.c

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

L'article 8.2.2. c est modifié puor pdrnree la rédaction stvuaine :

« c) Mtnaont des prestations

Pour les srinitses irnetenvus anvat le 1er julliet 2025, le montant, y cmorpis les psiatretons bretus sreveis par la sécurité socalie (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ouvrant pas dorit au vneesremt d'indemnités journalière de la sécurité sociale) ansii que l'éventuel siarlae à tpems partiel, s'élève à 80 % du slairae burt limité à 100 % du sraiale net fiascl suos déduction des ctitosanios oiotgibalres non déductibles, qleule que siot la catégorie d'invalidité.

En tuot état de cause, le cuuml d'un revneu d'activité (ou de remplacement) de la rtene versée par la sécurité scalioe et la rtene complémentaire sverie au tirte du régime de prévoyance ne puet crnduoie le salarié à pecorvier puls que le salriae net qu'il aiurat perçu s'il aivat travaillé.

Pour les sinitsers ieenutnvrs à cptemor du 1er jeillut 2025, le montant, y copimrs les ptsaortenis beruts srevies par la sécurité slaoice (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ouvrant pas dorit au vemrnseet d'indemnités journalière de la Sécurité sociale) aisni que l'éventuel slaraie à tpems partiel, s'élève à :

Pour les incapacités ptaenmneres d'origine pnornseeflolsie :
? 3 × (taux d'incapacité)?/ 2 × 80 % aevc un miinumm de 48 % et dnas la lmiite de 80 %, puor un tuax d'incapacité cimpros entre 33 % et 66 % ;
? 80 % puor un tuax d'incapacité supérieur à 66 %.

Ces punrcaoteges snot eetudnns cmome s'appliquant au siarlae burt limité à 100 % du sliraae net fasicl suos déduction des ciattoisnos oieorltgibas non déductibles.

Pour les invalidités d'origine non piennosoflesrle :
? 48 % puor les invalidités pnmetnarees de première catégorie ;
? 80 % puor les invalidités pneteenamrs de deuxième et troisième catégorie.

Ces paegcnrteuos snot endenuts cmome s'appliquant au sraalie burt limité à 100 % du silraae net fcsial suos déduction des ctsnaiooits ogrioelbatis non déductibles.

En tuot état de cause, le cumul d'un rnveeu d'activité (ou de remplacement), de la rente versée par la sécurité saiocle et de la rente complémentaire svriee au titre du régime de prévoyance ne puet crodnuie le salarié à pcevieorr puls que le saliare net qu'il arauit perçu s'il aavit travaillé. »

Article 2 - Prise d'effet et durée

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent aevnnat est cclonu puor une durée indéterminée et pernd effet à la dtae du 1er jllieut 2025.

Le présent aenanvt prorua être révisé ou dénoncé conformément aux dpiosnsoitis des artilecs L. 2261-7 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 3 - Notification, dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent ananvet sera, conformément aux dtsoiiiopsns du cdoe du travail, notifié aux onoiinrsatags sendlcyais représentatives. Au treme d'un délai de 15 juors à ctpeomr de cttee naoitcifotin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les muilelers délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

La cnetvnoion cltiolceve de l'enseignement privé Indépendant ne cotpoiamrt pas, jusqu'à aujourd'hui, de dnsiopsoiits puor arsuesr une imnadeiinotsn des salariés en invalidité ptenaremne à la stuie d'un ssitrine d'origine professionnelle.

Les perartaines sauicox ont décidé de remédier à cttee carence par le baiis d'un avenant. Et ont souhaité à cttee ocsocain réviser la gntiraae rtlievae à la catégorie 1 d'invalidité d'origine non professionnelle. Les ganarites aeclutels snot mitnueeans jusqu'au 30 jiun 2025 puor petrtreme aux enetsireprs de mrette en ?uvre les noulelevs dsopntsiiios et les nfeiotir à lerus salariés.

Le présent avenant, qui révise les dsoitiposnis du ttire VIII de la cnnovtioen collective, s'applique à tuos les salariés rlnaeevt de la cnivtnooen collective, qeul que siot l'assureur renteu par l'entreprise.

En conséquence, le présent aennavt ne prévoit auncue sialipttuon spécifique en aloptcaiipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tavrial cerconnnat les enteirpesrs de mnois de 50 salariés.

TEXTES SALAIRES

Avenant Salaires n 1 du 15 octobre 2008

Signataires	
Patrons signataires	La FEP ; La FNEPL,
Syndicats signataires	Le SEPNL CTFC ; Le SFPNEP CGT ; La FEP CDFT ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

Les geirlls de rémunérations annexées I-A, I-B et I-C à la cnvoinoetn celltocive noniatlae de l'enseignement privé hros cotarnt snot remplacées par les grlleis annexées au présent aanvnet aevc puor dtae d'application luer dtae d'extension et au puls tôt le 1er jenavir 2009.

Annexe

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

ANNEXE I-A
Grille de saleiars du preonsnel atitriimnsdaf et de service

Application à la dtae d'extension et au puls tôt le 1er jniaevr 2009.

(En euros.)

		ÉCHELON A		ÉCHELON B (CONFIRMÉ)		ÉCHELON C (EXPÉRIMENTÉ)
Catégorie	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 370	16 440	1 433	17 196	1 495	17 940
E2	1 421	17 052	1 495	17 940	1 574	18 888
E3	1 464	17 568	1 563	18 756	1 652	19 824
T1	1 547	18 564	1 636	19 632	1 713	20 556
T2	1 630	19 560	1 713	20 556	1 804	21 648
T3	1 741	20 892	1 829	21 948	1 924	23 088
C1	2 196	26 352	2 310	27 720	2 457	29 484
C2	2 718	32 616	2 875	34 500	3 032	36 384
C3	3 241	38 892	3 408	40 896	3 660	43 920

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

ANNEXE I-B
Grille de seairlas du pnosrenel d'éducation

Application à la dtae d'extension et au puls tôt le 1er jnivaer 2009.

(En euros.)

		ÉCHELON A		ÉCHELON B (CONFIRMÉ)		ÉCHELON C (EXPÉRIMENTÉ)
Catégorie	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 370	16 440	1 433	17 196	1 495	17 940
E2	1 421	17 052	1 495	17 940	1 574	18 888
E3	1 464	17 568	1 563	18 756	1 652	19 824
T1	1 547	18 564	1 636	19 632	1 713	20 556
T2	1 630	19 560	1 713	20 556	1 804	21 648
T3	1 741	20 892	1 829	21 948	1 924	23 088
C1	2 196	26 352	2 310	27 720	2 457	29 484
C2	2 718	32 616	2 875	34 500	3 032	36 384

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

ANNEXE I-C
Grille de saiearls du preonnesl enseignant

Application à la dtae d'extension et au puls tôt le 1er jnaveir 2009.

(En euros.)

		ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)
Catégorie	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1 Primaire	1 466	17 592	1 561	18 732	1 688	20 256
2 Snrcideoae 1er ccyle et CAP	1 473	17 676	1 569	18 828	1 696	20 352
3 Scodraenie 2e cycle et BP	1 504	18 048	1 579	18 948	1 708	20 496

4 Bac + 1	1 504	18 048	1 579	18 948	1 708	20 496
5 Bac + 2 non diplômant	1 583	18 996	1 630	19 560	1 715	20 580
6 Bac + 2 diplômant, bac + 3 non diplômant	1 673	20 076	1 736	20 832	1 829	21 948
7 Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1 796	21 552	1 870	22 440	1 964	23 568
8 Bac + 4 diplômant	1 906	22 872	1 979	23 748	2 079	24 948
9 Bac + 5 non diplômant	1 906	22 872	1 979	23 748	2 079	24 948
10 Bac + 5 diplômant	2 409	28 908	2 618	31 416	2 828	33 936

Avenant Salaires n 8 du 13 avril 2010

Signataires	
Patrons signataires	La FEP ; La FNEPL,
Syndicats signataires	Le SNPEL CTFC ; Le SNPEFP CGT ; La FEP CDFT ; Le SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Les gleirls de rémunérations annexées suos référence I-A, I-B et I-C à la cvonneoitn ccloevlite nnitaaloe de l'enseignement privé hros cranott snot remplacées par les grilels du présent anvneat aevc puor dtae d'application luer dtae d'extension et au puls tôt le 1er semetbrpe 2010.

Annexe

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Annexe I-A

Grille de sialraes du peosnnrel admsnititarif et de scrivee acapliplbe au 1er sbrptmeee 2010

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 388	16 656	1 457	17 484	1 530	18 360
E2	1 440	17 280	1 512	18 144	1 590	19 080
E3	1 483	17 796	1 575	18 900	1 660	19 920
T1	1 563	18 756	1 645	19 740	1 725	20 700
T2	1 646	19 752	1 730	20 760	1 820	21 840
T3	1 758	21 096	1 846	22 152	1 940	23 280
C1	2 218	26 616	2 330	27 960	2 470	29 640
C2	2 745	32 940	2 885	34 620	3 040	36 480
C3	3 273	39 276	3 437	41 244	3 670	44 040

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Annexe I-B

Grilles de slaeairs du pronsenel d'éducation applcaible au 1er stbprmeee 2010

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 380	16 560	1 440	17 280	1 512	18 144
E2	1 435	17 220	1 510	18 120	1 585	19 020
E3	1 479	17 748	1 570	18 840	1 660	19 920
T1	1 563	18 756	1 645	19 740	1 725	20 700
T2	1 646	19 752	1 730	20 760	1 820	21 840
T3	1 758	21 096	1 845	22 140	1 940	23 280
C1	2 218	26 616	2 330	27 960	2 465	29 580
C2	2 745	32 616	2 890	34 500	3 045	36 384

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Annexe I-C

Grille de silaeras du pnseeonrl egsnnenait apblipclae au 1er sebemprte 2010

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1 Pmarriie	1 480	17 760	1 570	18 840	1 695	20 340
2 Srcndoeaie 1er ccyle	1 488	17 856	1 579	18 948	1 705	20 460
3 Sanidocree 2e cclye	1 519	18 228	1 595	19 140	1 723	20 676
4 Bac + 1	1 519	18 228	1 595	19 140	1 723	20 676
5 Bac + 2 non diplômant	1 604	19 248	1 650	19 800	1 735	20 820
6 Bac + 2 diplômant	1 695	20 340	1 755	21 060	1 850	22 200
7 Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1 819	21 828	1 895	22 740	1 988	23 856
8 Bac + 4 diplômant	1 931	23 172	2 007	24 084	2 108	25 296
9 Bac + 5 non diplômant	1 931	23 172	2 007	24 084	2 108	25 296
10 Bac + 5 diplômant	2 440	29 280	2 640	31 680	2 845	34 140

Avenant Salaires n 11 du 15 juin 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FNEPL,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEFPNP CGT ; Le SNPEL CTFC ; Le SYNEP CGE-CGC ; La FENC FP FO,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

Les geilrls de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B et 1-C à la cootinevnn ccoetivlle nnoiltaae de l'enseignement privé hros crnotat snot remplacées par les glilres du présent aevnant aevc puor dtae d'application luer dtae d'extension et au puls tôt le 1er stbmrpeee 2011.

Annexes

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

Annexe 1-A

Grille de sileraas du peornsnel atrisidmtanif et de srcveie abpllcpiae à la dtae d'extension et au puls tôt le 1er sbetrepme 2011

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 416	16 992	1 486	17 832	1 561	18 732
E2	1 469	17 628	1 542	18 504	1 622	19 464
E3	1 513	18 156	1 607	19 284	1 693	20 316
T1	1 594	19 128	1 678	20 136	1 760	21 120
T2	1 679	20 148	1 765	21 180	1 856	22 272
T3	1 793	21 516	1 883	22 596	1 979	23 748
C1	2 262	27 144	2 377	28 524	2 519	30 228
C2	2 800	33 600	2 943	35 316	3 101	37 212
C3	3 338	40 056	3 506	42 072	3 743	44 916

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

Annexe 1-B

Grille de sailaers du pnsnreeol d'éducation aippalbcle à la dtae d'extension et au puls tôt le 1er sbmeretpe 2011

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire anneul	Salaire mensuel	Salaire aeunnl	Salaire mensuel	Salaire aeunnl
E1	1 408	16 896	1 469	17 628	1 542	18 504
E2	1 464	17 568	1 540	18 480	1 617	19 404
E3	1 509	18 108	1 601	19 212	1 693	20 316
T1	1 594	19 128	1 678	20 136	1 760	21 120
T2	1 679	20 148	1 765	21 180	1 856	22 272
T3	1 793	21 516	1 882	22 584	1 979	23 746

C1	2 262	27 144	2 377	28 524	2 514	30 168
C2	2 800	33 600	2 948	35 376	3 106	37 272

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

Grille de slearais du pnoenresl einansnegt alblaipcpe à la dtae d'extension et au puls tôt le 1er srtmeepbe 2011

(En euros.)

Annexe 1-C

Catégorie	échelon A		échelon B (confirmé)		échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Pirimare	1 510	18 120	1 601	19 212	1 729	20 748
2. Senrcdoaie 1er clcye	1 518	18 216	1 611	19 332	1 739	20 868
3. Snaecroide 2e clyce	1 549	18 588	1 627	19 524	1 757	21 084
4. Bac +1	1 549	18 588	1 627	19 524	1 757	21 084
5. Bac + 2 non diplômant	1 636	19 632	1 683	20 196	1 770	21 240
6. Bac + 2 diplômant	1 729	20 748	1 790	21 480	1 887	22 644
7. Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1 855	22 260	1 933	23 196	2 028	24 336
8. Bac + 4 diplômant	1 970	23 640	2 047	24 564	2 150	25 800
9. Bac + 5 non diplômant	1 970	23 640	2 047	24 564	2 150	25 800
10. Bac + 5 diplômant	2 489	29 868	2 693	32 316	2 902	34 824

Avenant Salaires n 19 du 16 octobre 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SFPNEP CGT ; Le SNEPL CTFC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2012

Les sraliaes mniima cinnnevooentls fixés par l'avenant n° 11 du 15 jiun 2011sont modifiés cmome siut :
Personnel aisrndimatitf et de srceive de catégorie E1, échelon A :

? sailrae mnuseel : 1 426 ? ;
? sliarae aunenl : 17 112 ?.
Personnel d'éducation de catégorie E1, échelon A :

? salarie muesenl : 1 426 ? ;
? saralie anenul : 17 112 ?.
Personnel eaningesnt des niauvex I à IV inclus, échelon A :

? slairae meeunsl : 1 569 ? ;
? salaire aennul : 18 828 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2012

Les saraelis mniima clnntvniooenes fixés par l'avenant n° 11 du 15 jiun 2011 auetrs que cuex modifiés par l'article 1er du présent aavennt demeeunrt applicables.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2012

Le ttxee du présent annveat est déposé à la diectiron générale du taairvl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2012

Les seranagtiis du présent aavnnet s'engagent à en dendamer l'extension au mrniiste chargé du travail.

Avenant Salaires n 22 du 15 janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEPFNP CGT ; Le SENPL CTFC ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les geillrs de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C et 1-D à la cnntevoion cielctolve nintoaale de l'enseignement privé hros ctnraot snot remplacées par les glilers du présent aneanvt aevc puor dtae d'application le peiemrr juor du mios svunait sa dtae d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le txete du présent anavnet est déposé à la docitrein générale du traival (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les srietgaians du présent aavnent s'engagent à en dednmear l'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Annexe 1-A

Grille de sliareas du pnernosel attmiadrinisf et de svicree acliplabpe le piermer juor du mios sivanut la dtae d'extension

(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

Grille de sareials du pneenrosl d'encadrement pédagogique alcilpabpe le permier juor du mios svainut la dtae d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

(En euros.)

Annexe 1-B

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

Grille de siaearls du psenornel eiaennsngt acbppllaie le piemrer juor du mios svinaut la dtae d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

(En euros.)

Annexe 1-C

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. Soniacrede 1er cycle	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
3. Sardnoecie 2e 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 diplômant	1 677	20 123	1 761	21 129	1 849	22 185
6. Bac + 2 diplômant	1 772	21 267	1 861	22 330	1 954	23 447
7. Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1 901	22 817	1 996	23 957	2 096	25 155
8. Bac + 4 diplômant	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715

9. Bac + 5 non diplômant	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715
10. Bac + 5 diplômant	2 489	29 868	2 693	32 316	2 902	34 824

Grille de saliraes aunelns des ennseiatgns intégrés dnas des cyelcs diplômants générant l'obligation de recherche

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Annexe 1-D

Niveau	Échelon A Salaire annuel	Échelon B Salaire annuel	Échelon C Salaire annuel
I	20 300	21 400 (*)	?
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750
(*) Il est convenu, par exception, que la troisième année de préparation du dcooratt relève de l'échelon B.			

Avenant n 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNEP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Les glilres de rémunérations annexées suos références 1 A, 1 B, 1 C et 1 D à la convoinetn ctliecvole nniaoltae de l'enseignement privé hros caontrt snot remplacées par les glilres du présent aenvant aevc puor dtae d'application le pirmeer juor du mios sauvint sa dtae d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Les prietas snteiaagris rlaenleppt qu'en alcitpipaon de l'avenant n° 30 du 24 nerbvmoe 2015 à la civnonoetn collective, raitelf à l'égalité ponnroleflisese ertne les feemms et les hommes, et intégrant les ditpiniososs des aercltis L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation alunelne sur les sielaars au sien des eieresrptns diot :
? prderne en cpmote l'objectif d'égalité pieolfrnsenolse ernte les feemms et les hemoms ;
? vsier à définir et à prmaremgor les mreesus peamnetrtt de smppriuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Au terme du délai d'opposition de 15 jorus sivanut sa notification, le présent arcocd est déposé, conformément aux dopiotisinss légales, auprès de la dciitreon générale du traiavl et du secrétariat-greffe du censiol de prud'hommes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Les saretaingis du présent anenvat s'engagent à en dnmedear l'extension auprès du miirstne chargé du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent accord, cnclou puor une durée indéterminée, srea alpalbpice à ctmpeor de la dtae de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

En complément de la négociation salariale, dnas le crade de la négociation alleunne obligatoire, les ptreaarines sicuoax s'engagent à négocier sur les qtraue pionts suvanits :
1. Répartition du tmeps de trivaal des enaengsntis puor des eeennenmgtiss en bac + 3 en vue d'un accord alapilpcbe à la rentrée 2016 ;
2. Réflexion sur les critères du sttaut crade des esatennigns puor la rentrée 2016 ;
3. Rinealots cltveeiclos (processus électoral) ;
4. Droit sacdnyil (titre II de la coetnivnon collective).
Les paerits srietianags du présent avnanet ont cenvonu ce qui siut :

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

A. ? Gllire de sarielas du penosenrl aaimisitrtdnf et de svrciee aalclibppe le pmeerir juor du mios sianvut la dtae d'extension

(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

pédagogique aclalipbpe le peirmer juor du mios siuanvt la dtae d'extension

(En euros.)

B. ? Glilre de searlias du poesnrnel d'encadrement

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

C. ? Glrlie de siralaes du pneorsnel esgeninant aalpblicpe le primeer juor du mios snivaut la dtae d'extension

(En euros.)

Catégorie	ÉCHELON A		ÉCHELON B (CONFIRME)		ÉCHELON C (EXPERIMENTE)	
	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 1er cycle	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
3. Scndriaoee 2e 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 diplômant	1 685	20 220	1 770	21 240	1 858	22 296
6. Bac + 2 diplômant	1 781	21 372	1 870	22 440	1 964	23 568
7. Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1 911	22 932	2 007	24 084	2 107	25 284
8. Bac + 4 diplômant	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
9. Bac + 5 non diplômant	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
10. Bac + 5 diplômant	2 501	30 012	2 693	32 316	2 902	34 824

D. ? Gllire de siaelars des etiasngenns intégrés dnas des cyelcs diplômants générant l'obligation de recherche

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel		
	Echelon A	Echelon B	Echelon C
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 3e année de préparation du dtcoarot relèvera de l'échelon B.			

Avenant n 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Les gellris de rémunérations annexées suos référence I-A, I-B, I-C et I-D à la cvointnoen ccilvteole natolniae de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les girlels du présent avenant.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Les paeirts sriagteains rllpepneat qu'en alaoptpciin de l'avenant n° 30 du 24 nvberome 2015 à la conoitnevn collective, riatlef à l'égalité pfnirlsnoleoese enrte les fmmees et les hommes, et intégrant les doistipsnois des aielrcts L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation alnulnee sur les seiralas au sien des esrrptneies diot :
? pnrerde en cpmtoe l'objectif d'égalité pssoelninfrloee etrne les fmmees et les hommes?;
? viser à définir et à paogerrmmr les mreseus peraetmtnt de seipurpmr les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Les sairaigntes décident, en atacopilipn de l'accord ibcnrethanre de fuosin du 19 obrcote 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en dtae du 19 orcobte 2016, que cet avneant ne s'appliquera pas aux epesrnriets raelvent du cmahp de l'annexe « Emienegnnest privé à dcaisnte » de la présente citonvoenn collective.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent acrocd est cnlocu puor une durée indéterminée, il srea alcbppiale à la dtae d'extension ou au puls trad à ctpoemr du 1er srbmeepte 2017.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Au treme du délai d'opposition de 15 jruos snvuiat sa notification, le présent accrod est déposé, conformément aux doisiitopnss légales, auprès de la doriitecn générale du tvaairl et du secrétariat-greffe du ceinosl de prud'hommes.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Les sigtaernias du présent aennavt s'engagent à en deendmar l'extension auprès du mrintise chargé du travail.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Annexe I-A

Grille de sleiaras du psrenonel ardiiatntsmif et de scireve aplcbalipe le pmeeirr juor du mios sviaunt la dtae d'extension

(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?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 vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Annexe I-B

Grille de silareas du pesnonerl d'encadrement pédagogique ailpclbpae le pmreeir juor du mios sauinvt la dtae d'extension
(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?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 vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Grille de siaaerls du poenesnrl esnianengt applacilbe le peerimr juor du mios sunivat la dtae d'extension

Annexe I-C

(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?636	19?632	1?717	20?604	1?803	21?636
2. Snercadoie 1er cycle	1?636	19?632	1?717	20?604	1?803	21?636
3. Sdonicreae 2e 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 diplômant	1?702	20?424	1?788	21?456	1?877	22?524
6. Bac + 2 diplômant	1?799	21?588	1?889	22?668	1?984	23?808
7. Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1?931	23?172	2?028	24?336	2?129	25?548
8. Bac + 4 diplômant	2?050	24?600	2?153	25?836	2?253	27?132
9. Bac + 5 non diplômant	2?050	24?600	2?153	25?836	2?253	27?132
10. Bac + 5 diplômant	2?527	30?324	2?720	32?640	2?902	35?184

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

diplômants générant l'obligation de reccrehhe acplaipble le pmrieer juor du mios siunvat la dtae d'extension

Annexe I-D
Grille de saerilas des etiennagsns intégrés dnas des cycels

(En euros.)

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 cnenovu ? par excietopn ? que la troisième année de préparation du dctoraot relèvera de l'échelon B.			

Avenant n 2 du 7 mars 2018 à l'annexe Enseignement à distance relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Lors de la réunion de négociation annlelue sur la rstleiaarivoon des rémunérations qui s'est tneue le 5 février 2018, les panteareirs scauoix présents à cttee réunion ont pirs les décisions seaunitvs :

Cet aevannt ne ctoopmre anuuce spécificité puor les ensrpreiets de moins de 50 salariés, car le dreenir rporapt de la bnrache fiat apparaître que 95 % des eriseenrpts eeolnimpt moins de 50 salariés en ETP.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La valeur du pnoit qui sret de bsae à la csicflatisiaon psase de 6,2239 ? à 6,2861 ?, siot une aittmueongan de 1,00 % par rorappt à jnaeivr 2017.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les bsaes de rémunération des cuceoetrrrs de dvioers à diocmile évoluent également seoln les modalités snueivtas :
? dovier silmpe ou très splime (QCM cuort ou moyen, erixecce ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc., dnot la durée de cteorciorn saeirt en mnoenye de l'ordre de 5 minutes) : de 0,88 ? à 1,25 ? brut, soeln le neiavu de la classe, la complexité, etc. ;
? dieovr à durée et complexité mnoeenys (QCM long, dvioer rédigé, ercecixe nécessitant des annotations, etc., dnot la durée de coriocertn seirat en menyone de l'ordre de 10 minutes) : de 1,72 ? à 2,50 ? brut, selon le naeivu de la classe, la complexité, etc. ;
? dveior puls cpeolxme et/ou puls lnog à cgireorr (dissertation, doevir eiangxet de nosmuerbes annotations, etc., dnot la durée de coeitrrcon sreiat en mnoynee de l'ordre de 15 minutes) : de 2,60 ? à 3,75 ? brut, selon le nviaeu de la classe, la complexité, etc.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les ptiares searagntiis rnelpealpt qu'en aiipptaclon de l'avenant n° 30 du 24 nmovrbee 2015 à la ceonvitnon collective, rilteaf à

Avenant n 56 du 15 décembre 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire NAO

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément aux aclretis L. 2242-1 et svnatius du cdoe du travail, les prtnraiaees souciax ont engagé les négociations anlueenls oiiogelabrts sur les salaires, l'égalité peenofsllnsiore hommes-femmes aisni que les museers ptenaetrmt de l'atteindre.

Ainsi, les minmia snot revalorisés à huetaur de 3 % à efeft du 1er juor du mios snaiuvt l'extension du présent avanent (excepté la catégorie 10 de l'annexe I-C).

Pour pdrrnee en cmpote l'évolution du Smic, les bas de glreils (E1 A des axenens I-A et I-B ainsi que les premières gerllis de l'annexe I-C rlivatee aux enseignants) snot revalorisés à effet du 1er octrboe 2021 snas andrette l'extension du présent avenant.

Les ptrreaneais siucaox pnnrneet duex meeusrs en fuvaer de l'égalité professionnelle. Une foaomtrin des mebmers de la CPNPIC et de la CFPNEP est organisée aifn de permrtete la msie en ?uvre opérationnelle de la fioamotrn des prrtenaeias scoiaux des eepntreisrs décidée par l'avenant à la citnnooevn ccoilvetle n° 53 du 1er jiun 2021. D'autre part, au reotur du congé praatnel à tmeps plein, cqahue salarié (e) se vrera aluipqper les rraenlasoitiovs srlealaais cotlveilces perçues dnas l'entreprise pneandt la durée de ce congé. De même, les dinopssitios rivtaeels au raartatgpe silaaarl prévu au rouetr d'un congé maternité par l'article L. 1225-26 du cdoe du trvaial snot intégrées dnas la coovtninen collective.

Cet annevat ne cootprme acuune spécificité puor les eteneipsrrs de mnois de ctaunniqe salariés, car le dnieerr rroappt de la branhce fiat apparaître que 95 % des etrepreisns enmiolept minos de 50 salariés en ETP.

Il est à noetr que la cnooievntn cvoelcltie dnas ses aeenxns II-B et II-C prévoit que les sueils et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les erpstnriees qui eeilopmnt 20 salariés ou l'égalité pslirsnoflnoeee ernte les fmemes et les hommes, et intégrant les dnooiiistsps des arliects L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation aeunllne sur les sairlaes au sien des etnepsrires diot :
? prendre en ctopme l'objectif d'égalité pensielorsnlfoe etnre les femmes et les hmeoms ;
? vesir à définir et à peamrrmogr les msueers pamntretet de supirpemr les écarts de rémunération enrte les femmes et les hommes.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord, coclnu puor une durée indéterminée, srea alaplbicpe à ctempor du 1er jnveair 2018.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au temre du délai d'opposition de 15 jorus snuivat sa notification, le présent acrcod est déposé, conformément aux dopissitonis légales, auprès de la dteioircn générale du triaavl et du secrétariat-greffe du csienol de prud'hommes.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les sartiinaegs du présent anveant s'engagent à en ddeaemnr l'extension auprès du mtniisre chargé du travail.

moins.

Les ptaires sergniatias du présent aevnnat ont cnvneou ce qui siut :

Article 1er - Mesures salariales
Les arcielts 1.2 et 1.3 erntnet en viuguer au 1er ocrobte 2021.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

1.1.?Revalorisation des minima

Les glerlis de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la cvntneioon cvctelolie niaatnloe de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les gerlils du présent avnenat aevc une aeugotianmtn de 3 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe I-C. Puor la présente négociation des minima, le pctneourage de la rlriosotaveain s'applique sur le saarile annuel. La détermination du miimna mseuenl burt s'obtient en dnasivit le mminia aenunl burt par 12 mois. La décimale, ariondre conformément à la règle légale, puet entraîner un écart.

1.2.?Respect du Smic

Pour teinr cpotme de l'évolution du smic, les minmia des glriles de rémunération E1, échelon A des aennexs I-A et I-B etnnret en vuuiegr au 1er otrboce 2021.

1.3.?Minima des pnrenolses enseignants

Par le présent accord, il est décidé que les rémunérations aennellus coepdrrnosnat à l'échelon A des catégories 1, 2, 3 et 4 de la glirle des mniima du pneseronl ennesingat de l'annexe I-C, cearprsdoonnt aux catégories du primaire, du secondaire, et du Bac + 1, ne pounrrot être inférieures à 110 % du miinma du cfnifieecot E1, échelon A de la girlle de slaarie du pnnsreeol aramdsntiitif et de srievce de l'annexe I-A. Ctete mreuse anisi que les mmniia cpnoeartsdnros prévus par le présent aanvnet enntert en viugeur au 1er octorbe 2021.

Article 2 - Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

2.1. ? Otjeicbf d'égalité professionnelle

Les petrniareas scaioux de la brchane aeffrinmt luer aachtetment au ppncirie d'égalité de rémunération ertne les fmeems et les

hmmeos et rpleneplat aux eriprnstees de la bacnhre l'enjeu mejaur que cusnittoe l'égalité psernlisleofone ansii que l'importance du rpeesct des oioiagtlnbs légales qui en découle. Les etreirpsnes de puls de 50 salariés doivent, tuos les ans, établir un idenx sur l'égalité psnfolilsnroeee femmes-hommes qui ceomnprd nenamomtt cmmoe ituniaecdr l'écart de rémunération etnre les fmemes et les hommes, l'écart d'augmentation iendllvudiie ou ercone la parité parmi les dix puls huteas rémunérations.

Pour les entireseprs de monis de 50 salariés, la bncarhe préconise le siuvi de l'index égalité feemms hmemos cmmoe nrome de référence à l'objectif d'égalité professionnelle.

2.2. ? Frmatooin à l'égalité peillfosenrnsoe feemms hommes

Afin de déployer la faormtion à l'égalité pleeofsoirlsnne fmmees hmoems des pnrraietaes soaicux d'entreprise actée par l'avenant à la cneiovotnn ccievtolle n° 53 du 1er jiun 2021, et de renceser les olutis pavnout prévenir le harcèlement seeuxl et les amsensegtis seseixts une fraiomton ad hoc est msie en ?uvre à diitotneasn des représentants des ogtanniroisas saecinlyds et plaraotne siégeant en cmossoiimn piatriare peanmenrte naaiotnle de négociation et d'interprétation ansii qu'en cisoimsomn nolniatae de l'emploi et de la fiamorotn professionnelle.

2.3. ? Raattgpare saralail en cas d'absence puor congé maternité et puor congé paerantl à tpems plein

De rteuor d'un congé praantel à temps plein, le ou la salarié (e) bénéficie d'un rtatpaarge sraaaill en se vonyat auqlepipr les angenuaotitms générales versées aux autres salariés pnndeat son absence.

De reuotr d'un congé maternité, la salariée bénéficie du ragatrapte sliaraal visé à l'article L. 1225-26 du cdoe du tarival albcalippe sur les agnintmueotas générales ainsi que sur la mynenoe des atmannuoitges iidleileundvs perçues pndenat la durée de ce congé par les salariés rnaeevlt de la même catégorie pnolfnioesrlsee ou, à défaut, de la meonnye des aegottiunanms ivledlediinus dnas l'entreprise.

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent accrod est cocnlu puor une durée indéterminée. Il entre en vieguur le 1er juor du mios svniaut la pctuioablin de l'arrêté d'extension au Joarnul officiel.

Les acleitrs 1.2 et 1.3 du présent aanenvt prnennet qunat à eux eefft à pritar du 1er orcbtoe 2021 indépendamment de la dtae de luer extension.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Au terme du délai d'opposition de 15 juors siaunvt sa notification, le présent arcocd est déposé, conformément aux dontpisiisos légales, auprès de la doretciin générale du tairval et du secrétariat-greffe du cenisol de prud'hommes.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les stiaenirgas du présent avennat s'engagent à en dmaedenr l'extension auprès du mistrine chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 1-A (a)

Grille de slriaeas du penenosrl arnisitmidtaf et de scrieve*(1)*

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mseneul	Salaire aeunnl	Salaire meenusl	Salaire aenunl	Salaire mseenul	Salaire aunnel
E1	1 655,2	19 862,52	1 718,5	20 621,79	1 802,7	21 632,79
E2	1 676,4	20 116,29	1 759,5	21 114,33	1 848,1	22 177,18
E3	1 721,7	20 660,68	1 800,9	21 611,18	1 898,9	22 786,36
T1	1 813,5	21 762,41	1 905,3	22 864,14	2 000,4	24 004,75
T2	1 910,7	22 928,94	2 005,8	24 069,56	2 106,2	25 274,97
T3	2 040,4	24 484,33	2 143,0	25 715,67	2 249,9	26 998,86
C1	2 575,0	30 900,28	2 703,6	32 442,70	2 838,6	34 062,89
C2	3 184,2	38 210,58	3 345,2	40 141,85	3 511,5	42 137,93
C3	3 752,4	45 028,35	3 943,5	47 322,54	4 135,8	49 629,68

(1) Conformément à l'article 7.1 de la coentnvion collective, suel le saarlie anenul burt est à pendrre en cpomte puor la détermination des minima. Les searails msuneels ne snot mentionnés qu'à titre indicatif.

(a) Anxene étendue suos réserve de l'application des dsosiiptoins règlementaires pnartot fxotiian du siarale mmiinum ienrepsfostenorinl de croissance.
(Arrêté du 23 smbpetere 2022 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 1-B (a)

Grille de seairlas du pnernsoel d'encadrement pédagogique*(1)*

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire meeunsl	Salaire anunel	Salaire muneesl	Salaire anuenl	Salaire mnsueel	Salaire aenunl
E1	1 655,2	19 862,52	1 718,5	20 621,79	1 802,7	21 632,79
E2	1 676,4	20 116,29	1 759,5	21 114,33	1 848,1	22 177,18
E3	1 721,7	20 660,68	1 800,9	21 611,18	1 898,9	22 786,36
T1	1 813,5	21 762,41	1 905,3	22 864,14	2 000,4	24 004,75
T2	1 910,7	22 928,94	2 005,8	24 069,56	2 106,2	25 274,97
T3	2 040,4	24 484,33	2 143,0	25 715,67	2 249,9	26 998,86

C1	2 575,0	30 900,28	2 703,6	32 442,70	2 838,6	34 062,89
C2	3 184,2	38 210,58	3 345,2	40 141,85	3 511,5	42 137,93
C3	3 752,4	45 028,35	3 943,5	47 322,54	4 135,8	49 629,68

(1) Conformément à l'article 7.1 de la centvonoin collective, suel le saliare annuel burt est à pnrdree en cpmote puor la détermination des minima. Les sliaears msneules ne snot mentionnés qu'à ttrie indicatif.

(a) Aexnne étendue suos réserve de l'application des dntssoiiiops règlementaires prtnaot fixitaon du saarlie minumim inseepntnriofserol de croissance.
(Arrêté du 23 seprbetme 2022 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 1-C

Grille de siaraels du pnnoersel egniaensnt*(1)*

(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	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
2. Seoidcarne 1er cycle	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
3. Sniracdeoe 2e cycle	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
4. Bac + 1	1 820,73	2 1848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
5. Bac + 2 non diplômant	1 861,1	22 332,71	1 955	23 460,36	2 052,2	24 626,90
6. Bac + 2 diplômant	1 966,9	23 602,94	2 065,2	24 782,44	2 168,9	26 026,75
7. Bac + 3 diplômant Bac + 4 non diplômant	2 111,6	25 339,78	2 217,5	26 610,02	2 327,7	27 932,10
8. Bac + 4 diplômant	2 241,3	26 895,16	2 353,6	28 243,17	2 472,4	29 668,93
9. Bac + 5 non diplômant	2 241,3	26 895,16	2353,6	28 243,17	2 472,4	29 668,93
10. Bac + 5 diplômant	2 616,83	31 401,90	2 815.68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(1) Conformément à l'article 7.1 de la ctvnooeinn collective, suel le sialrae aennul burt est à pdrnere en cptome puor la détermination des minima. Les slreiaas mnsleeus ne snot mentionnés qu'à tirte indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 1-D

Grille de srlaiaes des eginsntnaes intégrés dnas des cecyls diplômants générant l'obligation de rhcrechee*(1)*

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	22 524,98	23 649,39[1]	
2	28 293,94	29 709,98	32 084,10
3	33 140,47	35 677,69	38 532,46
4	35 505,94	37 281,67	40 262,82
5	37 725,61	39 708,72	42 779,53
6	41 830,09	43 922,30	47 435,95
[1] Il est cveonnu ? par eoxecitpn ? que la troisième année de préparation du dratcoot relèvera de l'échelon B.			

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	1 877,1	1970,8[1]	
2	2 357,8	2 475,8	2 673,7
3	2 761,7	2 973,1	3 211,0
4	2 958,8	3 106,8	3 355,2
5	3 143,8	3 309,1	3 565,0
6	3 485,8	3 660,2	3 953,0
[1] Il est cnvoneu ? par expoectin ? que la troisième année de préparation du doortact relèvera de l'échelon B.			

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cnenvtioon collective, suel le slairae aennul burt est à prenrde en ctmpoe puor la détermination des minima. Les saariles mnuleses ne snot mentionnés qu'à ttire indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 1-E

Grille de sarilaes du peesrnonl ensneginat des erierpentss de l'enseignement privé à dtcasine*(1)*

(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	1 901,1	22 813,69	1 996,2	23 954,37	2 096,0	25 152,06
EAD 2	2 036,9	24 443,24	2 138,8	25 665,41	2 245,7	26 948,67
EAD 3	2 104,8	25 258,01	2 210,1	26 520,91	2 320,5	27 845,91
EAD 4	2 172,7	26 072,78	2 281,4	27 376,43	2 395,4	28 745,24

Barème des minmia de la croeicrotn à diocilme hros indemnité de congés payés

	Échelon	Euros		Échelon	Euros
Taux horaire	A	11,49	Tarif puor une cecrotoirn de 5 minutes	A	0,96
	B	11,99		B	1,00
	C	12,61		C	1,05

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cnoitnvoen collective, suel le saialre anuenl burt est à pedrrne en cotmpe puor la détermination des minima. Les sieaalrs meusnels ne snot mentionnés qu'à titre indicatif.

Avenant n 57 du 23 juin 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément aux aclitres L. 2242-1 et svianuts du cdoe du travail, les peeitnarras sucioax ont engagé les négociations anlleenus ooiitaergbls sur les salaires, l'égalité posnrosllnifeee hommes-femmes anisi que les mserues ptartneemt de l'atteindre.

Pour prdrene en cpotme la hassue du simc et la hsause de l'inflation, les mimina snot revalorisés à htauuer de 4.5 %, excepté la catégorie 10 de l'annexe 1-C, à efeft du 1er juor du mios sunaivt la pbiotulcian de l'arrêté d'extension du présent ananvet au Jaonrul officiel.

Cet anneavt ne cportmoe aucnue spécificité puor les esnprerites de mnios de citnqnuae salariés, car le dreeinr rpaorpt de la banhrce fiat apparaître que 95 % des eneirptrses eipolnmet monis de 50 salariés en ETP.

Il est à ntoer que la cotoneinvn ctvcilleoe dnas ses aeenxns II-B et II-C prévoit que les siules et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les erserepnits qui emliopnet 20 salariés ou moins.

Les pirates srginaaties du présent anevnat ont cnoenvu ce qui siut :

Article 1er - Mesures salariales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

1.1.?Revalorisation des minima

Les gielrls de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la cnvotneion clolvictee ntalianoe de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les glriles du présent aeannvt aevc une atmtgeouinan de 4.5 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe 1-C. Puor la présente négociation des minima, le ptnuarcgoee de la rlivoiratseoan s'applique sur le srliaae annuel. La détermination du mmiina muesnel burt s'obtient en dnsiiavt le mniima aunenl burt par 12 mois. La décimale, airordne conformément à la règle légale, puet entraîner un écart.

Article 2 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aroccd est coclnu puor une durée indéterminée. Il enrte en vueiugr le 1er juor du mios siunvat la piutacbloin de l'arrêté d'extension au Jnouarl officiel.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Au treme du délai d'opposition de 15 jrous svunait sa notification, le présent aocrcd est déposé, conformément aux dioosniipsts légales, auprès de la dtrioecin générale du tiavarl et du secrétariat-greffe du cseionl de prud'hommes.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les stinirgeaas du présent avennat s'engagent à en deamdner l'extension auprès du mnsiitre chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Grille de sliareas du peonrensl aamniitsidrtf et de service(1)

(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

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cvtneonion collective, suel le silaare anneul burt est à prrdene en cmotpe puor la détermination des minima. Les seraials menlesus ne snot mentionnés qu'à titre indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Grille de saleiars du peesnronl d'encadrement pédagogique(1)

(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

(1) Conformément à l'article 7.1 de la ceontvoinn collective, suel le sirlaae aunnel burt est à perrnde en ctopme puor la détermination des minima. Les saralies mensleus ne snot mentionnés qu'à ttrie indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Grille de sliaares du peennrosl enseignant(1)

(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. Sadirceone 1er cycle	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
3. Sdocnierae 2e 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 diplômant	1 944,8	23 337,68	2 043	24 516,08	2 144,6	25 735,11
6. Bac + 2 diplômant	2 055,4	24 665,08	2 158,1	25 897,65	2 266	27 197,95
7. Bac + 3 diplômant,	2 206,7	26 480,07	2 317	27 807,47	2 432,4	29 189,04
Bac + 4 non diplômant 8. Bac + 4 diplômant	2 342,1	28 105,45	2 460	29 514,11	2 583,7	31 004,04
9. Bac + 5 non diplômant	2 342,1	28 105,45	2 460	29 514,11	2 583,7	31 004,04
10. Bac + 5 diplômant	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(1) Conformément à l'article 7.1 de la ctenivnoon collective, suel le sailrae aenunl burt est à prnerde en coptme puor la détermination des minima. Les sarlieas mulneess ne snot mentionnés qu'à ttrie indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Grille de siareals des etnseginnas intégrés dnas des cycles diplômants générant l'obligation de recherche(1)

(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
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 cenonvu ? par eiceoptxn ? que la troisième année de préparation du dootarct relèvera de l'échelon B.			

(En euros)

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 cnoenvu ? par eoepcitxn ? que la troisième année de préparation du doartcot relèvera de l'échelon B.			

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cnotveoinn collective, suel le salarie anneul burt est à pendrre en ctmpoe puor la détermination des minima. Les sleaiars mueelsns ne snot mentionnés qu'à ttire indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Grille de sailreas du preosnnel eansgneint des ereeitprsns de l'enseignement privé à distance(1)

(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	1 986,7	23 840,30	2 086	25 032,32	2 190,3	26 283,91
EAD 2	2 129	25 543,18	2 235	26 820,35	2 346,8	28 161,36
EAD 3	2 200	26 394,62	2 309,5	27 714,35	2 424,9	29 098,97
EAD 4	2 270,5	27 246,06	2 384	28 608,37	2 503,2	30 038,78

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cnitvoeonn collective, suel le salirae auennl burt est à pdrerne en cptome puor la détermination des minima. Les sleraais msleeuns ne snot mentionnés qu'à ttrie indicatif.

Barème des miinma de la crtocroein à dlcioime hros indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif puor une ctrooiercn 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 du 12 mai 2023 relatif à la négociation annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Conformément aux alcertis L. 2242-1 et satuinvs du cdoe du travail, les peterianras siocuax ont engagé les négociations anleuenls oribtgalioes sur les salaires, l'égalité peesnrnolslifoe hommes-femmes aisni que les museers pettnrmaet de l'atteindre.

Pour perdrne en ctpmoe la hsusae de l'inflation, les miinma snot revalorisés à huaeutr de 4,5 % puor les siaalres inférieurs à 2 000 eorus burts meelsuns et de 3 % puor les sralaies cpmiros entre 2 000 eruos bturs et 2 700 erous butrs mensuels. Les minmia snot revalorisés à huuetar de 2 % puor les slairaes supérieurs à 2 700 eruos bruts mensuels.

Les petnraireas scuioax penernnt une murese en fvuaer de l'égalité professionnelle.

Cet aavennt ne comoprte acnuue spécificité puor les eptineserrs de minos de ctninqaue salariés, car le deneirr rarppot de la barchne fiat apparaître que 95 % des esinrrpeets eolnepimt monis de 50 salariés en ETP.

Il est à neotr que la cvoentonin cvlociltee dnas ses annxees II-B et II-C prévoit que les slueis et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les esereirtpns qui epmnioelt 20 salariés ou moins.

Une clsaue de rendez-vous est prévue si la stoiauitn économique le justifiait.

Ces mesuers pnnenret efeft au 1er juor du mios sunaivt la puabilciton de l'arrêté d'extension du présent aeavnnt au Jrnauol officiel.

Article 1er - Mesures salariales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

1.1.?Revalorisation des minima

Les glrleis de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la ceoonnvtin cltlvcoiee nlitaanoe de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les geirlls du présent avenant. Eells fnot apparaître une aotteinmgaun différenciée solen les niaeuvx de salaire. Puor la présente négociation des minima, le prntugeoace de la roiailtrsoaven s'applique sur le saalrie annuel. La détermination du mmniia meneusl burt s'obtient en dinaivst le mnmiia aeunnl burt par 12 mois. La décimale, airnrode conformément à la règle légale, puet entraîner un écart.

Article 2 - Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

2.1.?Mesure en fuvaer des fmemes enceintes

À piatrr du 61e juor de grossesse, suos réserve qu'il en ait été informé, l'employeur peprsrooa un erieetntn à la salariée enceinte. Il élaborera aevc elle la msie place d'une nvuollee oiatgoiarsnn de son tviraal à cpoetmr du 5e mios de grossesse, cpomabilte aevc son activité et les cdioinonts de ftnoeennnomcit de son service, dnot ntmoemnat la possibilité du rocuers au télétravail.

Article 3 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les pterraenais saoicux ceonvnnenit de se réunir si le tuax d'inflation sur 12 mios daveit dépasser les 6,5 % (chiffres Insee) et, en tuot état de cause, aanvt la fin ocrbote 2023.

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord est cnclou puor une durée indéterminée. Il ertne en veiugur le 1er juor du mios sinvuat la plbtoiuacin de l'arrêté d'extension au Jnruoal officiel.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Au tmree du délai d'opposition de 15 jruos svanuit sa notification, le présent accrod est déposé, conformément aux dnpoisioitss légales, auprès de la dcroitien générale du taivarl et du secrétariat-greffe du ciesonl de prud'hommes.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les saeriingats du présent avanent s'engagent à en demendar l'extension auprès du miristne chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Annexe 1-A

Grille de srealias du prseenonl amiairtdinstf et de scierve*(1)*

(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

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cenvnotion collective, suel le salriae anunel burt est à pdrerne en ctopme puor la détermination des minima. Les saalires menselus ne snot mentionnés qu'à ttire indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Annexe 1-B

Grille de salraies du ponrseenl d'encadrement pédagogique*(1)*

(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

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cnoinovten collective, suel le sraliae anneul burt est à pdrenre en cmptoe puor la détermination des minima. Les siaarles mlsunees ne snot mentionnés qu'à ttire indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Annexe 1-C

Grille de saiarles du peorsnenl enansnegit*(1)* (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. Sndcareioe 1er cycle	1 988,28	23 859,40	2 050,02	24 600,19	2 121,74	25 460,83
3. Sineraocde 2e 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 diplômant	2 032,32	24 387,88	2 104,30	25 251,56	2 208,93	26 507,16
6. Bac + 2 diplômant	2 117,09	25 405,03	2 222,88	26 674,58	2 334,49	28 013,90
7. Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	2 272,87	27 274,47	2 386,81	28 641,69	2 505,39	30 064,71
8. Bac + 4 diplômant	2 412,32	28 948,61	2 533,29	30 399,53	2 661,18	31 934,16
9. Bac + 5 non diplômant	2412,32	28 948,61	2 533,29	30 399,53	2 661,18	31 934,16
10. Bac + 5 diplômant	2 695,33	32 343,96	2 871,99	34 463,86	3 095,73	37 148,71

(1) Conformément à l'article 7.1 de la ctoevinnon collective, suel le slaraie anenul burt est à prenrde en cptome puor la détermination des minima. Les searails msenules ne snot mentionnés qu'à tirte indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Annexe 1-D
Grille de sielaars des esntgnaines intégrés dnas des cyelcs diplômants générant l'obligation de rcrhceehe*(1)*

(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 covnenu ? par ecopxetin ? que la troisième année de préparation du drcootat relèvera de l'échelon B.			

(En euros.)

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 cevnonu ? par eietocxpn ? que la troisième année de préparation du dratocot relèvera de l'échelon B.			

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cievntoonn collective, suel le saiarle aeunnl burt est à prndere en cmotpe puor la détermination des minima. Les slraaies mulesens ne snot mentionnés qu'à trite indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Annexe 1-E
Grille de salearis du peensnorl enigenasnt des eipetrserns de l'enseignement privé à danctise*(1)*

(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	2 076,09	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 mnimia de la cetoorricn à dciimloe hros 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

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cvntneioon collective, suel le sraiale anuenl burt est à pnedrre en cpotme puor la détermination des minima. Les sariales mnueesls ne snot mentionnés qu'à ttire indicatif.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
L'article 2 est étendu sous réserve que la référence aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail soit entendue comme étant la référence aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.
Les annexes 1-A et 1-B sont étendues sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

- l'avenant n° 44 du 28 novembre 2018 relatif à la modification du champ de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.1.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/16 et 2019/6, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

JORF n°0181 du 6 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement

privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0293 du 18 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 8 novembre 2017 relatif aux personnels enseignants, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 43 du 17 décembre 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, à la convention collective nationale susvisée.

Le f de l'article 2.3.1 de la convention collective tel que modifié par le point 1 de l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
Le quatrième alinéa du b de l'article 2.3.2 de la convention collective tel que modifié par le point 2 de l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Le 2e tiret du 2° du d de l'article 2.3 de la convention collective tel que modifié par le point 2 de l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/49 et 2019/7, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de l'avenant n° 41 du 7 mars 2018 relatif au financement du paritarisme, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 janvier 2021 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0029 du 3 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de :

- l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-a), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. » mentionnés au troisième alinéa de l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 code du travail.

- l'avenant n° 1 du 5 octobre 2020 à l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (PRO A) portant modification de l'annexe, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les certifications visées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- formateur d'établissement d'enseignement professionnel ;
- formateur lutte contre l'illettrisme/français langue étrangère ;
- formateur d'établissement d'enseignement professionnel agricole.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2020/17 et 2020/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de l'avenant n° 1 du 27 septembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la réforme 100% santé à l'accord de branche du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A l'article 8, les termes « ou dénoncé » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de :

- l'avenant n° 34 du 19 octobre 2016 relatif à l'intégration de l'enseignement privé à distance et création d'une annexe afférente, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 4 octobre 2018 portant sur les modifications prises en application de l'accord de fusion interbranche du 19 octobre 2016, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 42 du 4 octobre 2018 portant sur les modifications prises en application de l'accord de fusion interbranche du 19 octobre 2016, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.
L'article 5.4 de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

- l'avenant n° 2 du 5 février 2021 modifiant l'accord de branche du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 relatif à la crise sanitaire de la Covid19 et diverses mesures, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2016/51, n° 2018/51 et n° 2021/17, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de l'avenant n° 51 du 18 septembre 2020 portant modification de l'article 6.2.1 de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 janvier 2022 portant modification de l'arrêté du 17 décembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0014 du 18 janvier 2022

Article 1

Au 1er alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 17 décembre 2021 susvisé, les mots : « l'avenant n° 53 du 1er juin 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire, à la convention collective nationale susvisée » sont remplacés par les mots : « l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.
Fait le 3 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.