

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL  
DES PERSONNELS ENSEIGNANT HORS CONTRAT ET DES CHEFS DE TRAVAUX  
EXERCANT DES RESPONSABILITES HORS CONTRAT  
DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE PRIVES**

\* \* \*

***Article 1 : champ d'application***

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

- d'une part, la ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeur dans les établissements d'enseignement technique privés ouverts au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919,
- et d'autre part
  - les personnels enseignant dans les établissements techniques privés hors contrat,
  - les personnels enseignant dans les établissements techniques privés sous contrat pour la part de leur service non prise en charge par l'Etat,
  - les professeurs chefs de travaux exerçant dans les établissements techniques sous contrat pour leurs responsabilités spécifiques hors contrat.

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

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

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

## CHAPITRE PREMIER : PERSONNELS ENSEIGNANTS

### **Article 2 : définition du professeur de l'enseignement technique**

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

### **Article 3 : service d'enseignement**

#### 3.1 Durée

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

- 18 heures en LP,
- 18 heures en LT,
- 16 heures en Post bac<sup>1</sup>.

#### 3.2 Participation à des tâches spécifiques

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

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

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

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

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

#### **Recommandation de la commission paritaire du 08.06.90 :**

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

### **Article 4 : vacances**

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

Toutefois,

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

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

---

<sup>1</sup>Le temps complet de 16 heures en post bac exclut toute référence au décret n°61-1362 du 06/12/1961 à compter du 1/09/05 et abroge à compter de cette même date les délibérations de la CPN du 20/3/1996 et du 25/4/2000 ayant le même objet.

## ***Article 5 : engagement***

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

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

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

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

## ***Article 6 : pièces à fournir***

Les pièces à fournir sont :

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

## ***Article 7 : contrat***

Le contrat doit comporter :

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

## ***Article 8 : durée du contrat***

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

## ***Article 9 : période d'essai***

### 9.1 - Contrat à durée indéterminée :

La période d'essai est de 4 mois non renouvelable, pendant cette période le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties en respectant un délai de prévenance selon les dispositions suivantes :

- Lorsque la rupture émane de l'employeur :
  - 24 heures si la présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
  - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
  - 2 semaines au-delà d'1 mois de présence ;
  - 1 mois au-delà de 3 mois de présence.
- Lorsqu'elle émane du salarié :
  - 24 heures si sa durée de présence est inférieure à 8 jours ;
  - 48 heures dans les autres cas.

#### 9.2 - Contrat à durée déterminée :

Les parties signataires de la présente convention s'en réfèrent au code du travail.

Cette durée se calcule par rapport à la durée initialement prévue au contrat, c'est-à-dire pour :

- un contrat à terme imprécis, par rapport à la durée minimale du contrat ;
- un contrat à terme précis, par rapport à la durée totale du contrat.

Si le contrat comporte une clause de renouvellement, le calcul sera effectué sur la base de la durée initiale exclusive-ment.

### ***Article 10 : rupture du contrat***

#### 10.1 - Contrat à durée indéterminée

Passée la période d'essai, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire et doit être notifiée par l'une ou l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception avant le 1<sup>er</sup> juin sauf accord écrit des parties, ou cas de faute grave ou lourde ou de force majeure.

En cas de rupture conventionnelle, le terme du contrat est décidé par les parties dans le cadre des dispositions légales.

#### 10.2 - Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail pour le délai de prévenance et l'indemnité de fin de contrat.

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Les institutions représentatives du personnel doivent être informées dans les plus brefs délais.

### ***Article 11 : licenciement***

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

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

#### 11.1 - Faute professionnelle

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

#### 11.2 - Faute grave ou lourde

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

#### 11.3 - Indemnités de licenciement

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

- 1/5° de mois par année d'ancienneté de 1 à 5 ans d'ancienneté ;  
AUQUEL S'AJOUTENT
- 2/15° de mois par année d'ancienneté à partir de la 6° année d'ancienneté.

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

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

## **Article 12 : rémunérations**

### 12.1 - Minima

Les rémunérations minimales ainsi que les conditions d'ancienneté sont établies par la commission paritaire nationale.

La grille ci-dessous est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

Echelon	Durée minimum	Durée maximum	Post BAC	CAP à BAC
1	2 ans	3 ans	367	331
2	2 ans	4 ans	397	351
3	3 ans	4 ans	416	368
4	3 ans	4 ans	436	388
5	3 ans	4 ans	455	403
6	3 ans	4 ans	475	417
7	3 ans	4 ans	495	432
8	3 ans	4 ans	545	452
9	3 ans	4 ans	549	459
10	3 ans	4 ans	554	469
11			586	501

Les salaires sont obtenus par application à la date considérée de la valeur du point de la fonction publique à l'indice correspondant à l'échelon dans la catégorie du salarié. Les traitements sont annuels et payables par douzième, congés payés inclus.

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

Le passage anticipé à l'échelon supérieur peut se faire après accord entre le salarié et le chef d'établissement.

## 12.2 - Cas particuliers

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

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

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

## ***Article 13 : ancienneté***

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

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

## CHAPITRE 2 : PROFESSEURS CHEFS DE TRAVAUX

### **Article 14 : définition**

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

Le chef de travaux qui n'assure que les rôles définis et rémunérés par l'État (circulaire 2011-215 du 1<sup>er</sup> décembre 2011, B0 n°46 du 15 décembre 2011) ne relève pas de la présente convention collective.

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

### **Article 15 : définition de l'emploi**

#### 15.1 - Fonction définie et rémunérée par l'État en référence à la circulaire 2011-215 du 1<sup>er</sup> décembre 2011

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

Sa mission peut se décliner sous quatre domaines :

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

#### 15.2 - Responsabilités spécifiques hors contrat

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

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

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

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

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

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

##### *b) Recrutement des personnels*

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

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

c) *Exécution des budgets pédagogiques de fonctionnement*

Validation des demandes et lancement des commandes.

Suivi de la réception des matières et des matériels.

Vérification et imputation des factures.

Suivi régulier du budget prévisionnel.

d) *Préparation des budgets pédagogiques d'investissement*

Constitution des dossiers à destination des financeurs et décideurs extérieurs.

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

e) *Exécution des budgets pédagogiques d'investissement*

Lancement des commandes.

Suivi et réception des matériels.

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

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

f) *Formation des personnels*

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

g) *CFC-CFA*

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

h) *Représentations extérieures*

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

i) *Conseils*

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

## ***Article 16 : congés annuels***

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

## ***Article 17 : contrat de travail***

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

- la référence à la présente convention collective, au règlement intérieur et au projet éducatif de l'établissement, lesquels seront remis au candidat ;
- la date de prise d'effet ;



- la durée de l'engagement ;
- la prise en compte de l'ancienneté ;
- la définition de l'indemnité de responsabilités spécifiques ;
- la délégation écrite du chef d'établissement en matière d'hygiène et sécurité et le cas échéant les autres délégations ou mandats.

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

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

## **Article 18 : indemnité de responsabilités spécifiques**

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

### 1 - Part fixe :

60 points.

### 2 - Part variable :

Calcul des effectifs pondérés :

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

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

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

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

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

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

## **Article 19 : Validation de la formation des professeurs chefs de travaux**

### 19.1 - Formation initiale qualifiante

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

A l'issue de cette formation et après validation, le chef de travaux est rémunéré conformément à l'article 18-2.

### 19.2 - Obligations réciproques

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

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

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

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

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

Elle se décompose en :

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

#### **Formation théorique**

La formation théorique est préalablement homologuée par la commission paritaire nationale et porte sur les quatre points déclinés dans l'article 15-1 (circulaire 2011-215 du 1<sup>er</sup> décembre 2011).

L'évaluation de la formation théorique incombe au CTPN.

#### **Stage pratique**

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

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

#### **Mémoire**

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

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

### 19.4 - Obtention de la validation de la formation

#### **Modalités**

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

- Une demande écrite de validation
- Un curriculum vitae
- Les attestations des stages pratique et théorique
- Le mémoire
- Un contrat de travail avec référence à la présente convention collective

Ces documents doivent parvenir à la FNOGEC, secrétariat de la Commission Paritaire Nationale des professeurs chefs de travaux-277, rue Saint Jacques – 75240 PARIS Cedex 05 avant le 30 septembre de la deuxième année de formation pour être étudiés à la session annuelle unique de validation de la CPN.

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

### **Décision de la Commission Paritaire Nationale**

- Attribution de la validation de la formation.
- Refus de la validation de la formation.

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

## ***Article 20 : Période d'essai***

### 20.1 - Contrat à durée indéterminée :

La période d'essai, si elle est mentionnée dans le contrat du travail, est d'une durée de quatre mois renouvelable une fois.

Il ne peut y avoir de rupture de contrat en période d'essai par le chef d'établissement sans que celui-ci l'ait signifié au chef de travaux par écrit (LR avec AR) en temps opportun afin qu'il puisse participer au mouvement de l'emploi des maîtres sous contrat.

### 20.2 - Contrat à durée déterminée :

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent aux dispositions du code du travail.

### 20.3 - Rupture période d'essai :

Pendant la durée de la période d'essai, le contrat peut être rompu en respectant un délai de prévenance selon les dispositions suivantes :

Lorsque la rupture émane de l'employeur :

- 24 heures si la présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines au-delà d'1 mois de présence ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Lorsqu'elle émane du salarié :

- 24 heures si sa durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

## **Article 21 : rupture du contrat de travail**

### 21.1 - Contrat à durée indéterminée :

Passée la période d'essai, le licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire sauf accord écrit des parties, ou cas de faute grave ou lourde ou de force majeure. Il doit être notifié par l'une ou l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception avant le 1<sup>er</sup> mars.

Dans le cas spécifiques de fautes grave ou lourde, un avis sera donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais.

Passée la période d'essai, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire sauf accord écrit des parties, ou cas de faute grave ou lourde ou de force majeure. Elle doit être notifiée par l'une ou l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception avant le 1<sup>er</sup> mars.

### 21.2 - Faute professionnelle

Le licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits.

### 21.3 - Indemnité de licenciement

Dans la mesure où le licenciement ne porte que sur les responsabilités spécifiques de droit privé, il est alloué au chef de travaux licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis et calculée comme suit :

- jusqu'à 5 ans de responsabilité spécifique dans l'établissement : indemnité légale de licenciement ;
- à partir de 5 ans de responsabilité spécifique dans l'établissement : 1/5<sup>ème</sup> de mois par année de présence dans l'établissement ;
- à partir de 10 ans de responsabilité spécifique dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédant 1/10<sup>ème</sup> de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

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

Dans la mesure où le licenciement porterait aussi sur les fonctions rémunérées par l'Etat, il est alloué au chef de travaux cette indemnité en prenant l'ancienneté totale acquise dans l'établissement.

### 21.4 - Contrat à durée déterminée :

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de faute lourde. A la demande du chef de travaux, le chef d'établissement informe les délégués du personnel dans les plus brefs délais.

## CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS COMMUNES

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

### ***Article 22 : caractère propre***

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

### ***Article 23 : libertés syndicales***

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

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

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

### ***Article 24 : absences***

#### 24.1 - Evénements familiaux et personnels

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

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

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

#### 24.2 - Soins à un enfant malade

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

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

#### 24.3 - Autres absences

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

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

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

Le professeur en congé pour convenance personnelle pourra obtenir sa réintégration dans l'établissement, à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné pour la rentrée scolaire suivante. Le professeur remplaçant sera engagé par contrat à durée déterminée.

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

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

## ***Article 25 : maladie - accident du travail - maternité - adoption***

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

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

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

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

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

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

## ***Article 26 : retraite - prévoyance***

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

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

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

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des trois derniers mois.

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

## ***Article 27 : Formation continue***

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

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

## ***Article 28 : commission paritaire nationale***

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

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

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

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

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

Pour l'application de l'article L2232-21 du code du travail concernant le fonctionnement des commissions paritaires, les parties signataires conviennent de se référer à l'accord national du 31 mars 1998.

## ***Article 29 : litiges***

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

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

Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

## ***Article 30 : dénonciation - révision***

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

### 30.1 - Dénonciation

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

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

### 30.2 - Révision

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

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

Fait à Paris, le 13 mai 1964  
Modifié le 5 juin 1987 et le 26 mai 2004  
et le 18 mars 2005  
et le ..... 2012

La Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (FNOGEC)  
L'Union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP)  
La Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (SPELC)  
Le Syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC - CFTC)  
Le Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP - CGC)  
La Fédération de la formation et de l'enseignement privé (FEP - CFDT)  
Le Syndicat national de l'enseignement initial privé (SNEIP - CGT)  
Le Syndicat national de l'enseignement privé force ouvrière (SNEP - FO)  
Le Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL-CFTC)