

Brochure n° 3209

**Convention collective nationale**

IDCC : 1446. – **PERSONNELS ENSEIGNANT HORS CONTRAT  
ET CHEFS DE TRAVAUX  
EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS HORS CONTRAT  
DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE PRIVÉS**  
(7<sup>e</sup> édition. – Mars 2005)

AVENANT N° 1 DU 18 MARS 2005  
RELATIF À LA MODIFICATION D'ARTICLES  
NOR : ASET0550947M  
IDCC : 1446

**1. Articles modifiés**

L'article 2 est ainsi rédigé :

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.

L'article 3 est ainsi rédigé : service d'enseignement.

**Article 3**

*Service d'enseignement*

**3.1. Durée**

Pendant la durée de l'année scolaire déterminée par le ministère de l'éducation 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 postbac (1).

---

(1) Le temps complet de 16 heures en postbac exclut toute référence au décret n° 61-1362 du 6 décembre 1961 à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2005 et abroge à compter de cette même date les délibérations de la CPN du 20 mars 1996 et du 25 avril 2000 ayant le même objet.

### 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 8 juin 1990

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 versé par l'éducation nationale leur soit garanti.

L'article 4 est ainsi rédigé :

« 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, avec le maintien de leur rémunération, particulièrement au début ou à la fin des vacances d'été, à faire partie de jurys d'examens ;
- 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 2 semaines au total. »

L'article 6 est ainsi rédigé :

« 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. »

L'article 7 est ainsi rédigé :

« 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 assuré par le professeur, les matières enseignées et les niveaux qui peuvent lui être confiés ;
- la détermination de la rémunération. »

L'article 9 est ainsi rédigé :

#### 9.1. *Contrat à durée indéterminée*

La période d'essai est de 3 mois, pendant cette période le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sur préavis de 8 jours et sans indemnité.

#### 9.2. *Contrat à durée déterminée*

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

L'article 11 est ainsi rédigé :

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

### 11.1. *Faute professionnelle*

Le licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après 2 avertissements écrits. Le professeur licencié peut faire appel à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 30. »

### 11.2. *Faute lourde ou grave*

Une faute lourde ou grave peut entraîner le licenciement sans préavis. Avis sera donné aux délégués du personnel dans les plus bref délais.

Dès présentation de la lettre de licenciement, le professeur dispose d'un délai de 5 jours francs pour saisir la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 30. Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération versée par l'établissement.

Après réception de la demande de saisine, la convocation de la commission est envoyée dans un délai de 8 jours francs pour une réunion qui sera prévue dans un délai total de 15 jours après la saisine. En cas de non-conciliation, le licenciement est effectif à la date de sa notification, sans préjudice d'un recours aux tribunaux, seuls compétents pour l'appréciation d'une faute lourde ou grave.

### 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 :

- jusqu'à 5 ans de présence dans l'établissement : indemnité légale de licenciement ;
- à partir de 5 ans de présence dans l'établissement : 1/5 de mois par année de présence dans l'établissement ;
- à partir de 10 ans de présence dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 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 1/12 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.

Le chef d'établissement s'efforce de reclasser le professeur licencié. Par ailleurs, en cas de licenciement pour cause économique, la CPN peut être saisie conformément à l'article 30. »

L'article 12 est ainsi rédigé :

## Article 12

### *Traitements*

#### 12.1. *Minima*

Les traitements minima ainsi que les conditions d'ancienneté sont établis par la commission paritaire nationale.

La grille suivante est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2005 :

ÉCHELON	DURÉE MINIMUM	DURÉE MINIMUM	POSTBAC	LT	LP
1	2 ans	3 ans	361	325	278
2	2 ans	4 ans	391	345	298
3	3 ans	4 ans	410	362	315
4	3 ans	4 ans	430	382	335
5	4 ans	5 ans	449	397	352
6	4 ans	5 ans	469	411	372
7	4 ans	5 ans	489	426	392
8	4 ans	5 ans	539	446	411
9	4 ans	5 ans	543	453	418
10	–	–	548	463	428

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.

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 à l'échelon supérieur se fait après l'entretien professionnel annuel avec le chef d'établissement.

#### 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.

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

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 des traitements qui leur ont été versés pour le service effectif.

Les congés de maladie rémunérés 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.

#### 12.2. Heures supplémentaires d'enseignement

Heures hebdomadaires supplémentaires régulières annuelles.

L'heure hebdomadaire supplémentaire régulière est rémunérée en ajoutant son nombre au temps complet hebdomadaire de référence.

Exemple : un professeur effectuant 2 heures supplémentaires hebdomadaires toute l'année percevra au total pour chacun des 12 mois :

$$\text{Indice} \times \frac{\text{valeur du point de la fonction publique}}{12} \times \frac{20}{18} \left( \text{ou } \frac{18}{16} \right)$$

#### Heures supplémentaires occasionnelles

L'heure supplémentaire occasionnelle, congés payés inclus, est rémunérée comme le 1/32 de l'heure année, selon la formule suivante :

$$\frac{1}{32} \times \text{indice} \times \frac{\text{valeur du point de la fonction publique}}{\text{temps complet hebdomadaire de référence}}$$

L'article 19 est ainsi rédigé :

Le contrat doit être écrit et 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 l'ancienneté ;
- la définition de l'indemnité de responsabilités spécifiques ;
- la délégation écrite du chef d'établissement en matière d'hygiène et de sécurité et, le cas échéant, les autres délégations ou mandats ;
- l'obligation de la formation initiale et continue. Celle-ci est organisée par le dispositif de formation de l'enseignement technique privé, le CTPN, conformément à l'article 24.

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.

L'article 21.1 est ainsi rédigé :

« 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 lourde ou grave 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.

Toute rupture de contrat peut être soumise à la commission paritaire prévue à l'article 30 et ne prend effet qu'après le jour fixé pour la réunion. »

L'article 22.1 est ainsi rédigé :

« Une faute lourde ou grave peut entraîner le licenciement sans préavis.

Dès présentation de la lettre de licenciement, le chef de travaux dispose d'un délai de 5 jours francs pour saisir la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 30.

Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération versée par l'établissement.

Après réception de la demande de saisine, la convocation de la commission est envoyée dans un délai de 8 jours francs pour une réunion qui sera prévue dans un délai total de 15 jours après la saisine. En cas de non conciliation, le licenciement est effectif à la date de sa notification, sans préjudice d'un recours aux tribunaux, seuls compétents pour l'appréciation d'une faute lourde ou grave. »

L'article 22.2 est ainsi rédigé :

« Le licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après 2 avertissements écrits.

Le chef de travaux licencié peut faire appel, dans les mêmes conditions que ci-dessus, à la commission de conciliation prévue à l'article 30. »

L'article 23 est ainsi rédigé :

« 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 versées par l'établissement n'est pas une modification du contrat de travail, mais est obligatoirement consignée dans un avenant au contrat. »



Les chefs de travaux en exercice au 1<sup>er</sup> septembre 2004, ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans les responsabilités privées, doivent suivre la formation initiale dispensée par le CTPN et validée par la CPN pour bénéficier du montant de l'indemnité de responsabilités spécifiques due après validation de la formation par la CPN. Les chefs de travaux en exercice au 1<sup>er</sup> septembre 2004, ayant 3 années d'ancienneté au moins dans les responsabilités privées, qui n'auraient pas accompli la formation initiale dispensée par le CTPN et validée par la CPN, bénéficient du montant de l'indemnité de responsabilités spécifiques due après validation de la formation par la CPN au plus tard dès qu'ils auront acquis 5 années d'ancienneté dans les responsabilités privées.

Le chef de travaux qui n'aurait pas été mis dans la possibilité de suivre la formation dispensée par le CTPN dans un délai de 5 ans après son engagement, peut saisir la commission de conciliation prévue à l'article 30.

## 2. Article créé

Il est rédigé ainsi :

### Article 24

#### *Validation de la formation des professeurs chefs de travaux*

##### *24.1. Formation qualifiante*

Tout chef de travaux, exerçant les responsabilités spécifiques hors contrat (conformément à l'article 16.2 de la convention collective) dans tout établissement relevant de la convention collective, a la possibilité de se former en vue de continuer à exercer le même emploi avec une capacité professionnelle accrue par une formation qualifiante, homologuée par la CPN.

A l'issue de cette formation et après validation, le chef de travaux est rémunéré conformément à l'article 23-2.

##### *24.2. Obligations réciproques*

Les besoins en formation des chefs de travaux sont constants. Les 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 17 de la convention collective.

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

Le bénéfice de la formation n'entraîne pas pour l'établissement l'obligation de faire exercer les responsabilités spécifiques hors contrat de l'article 16.2.

### 24.3. *Modalités d'obtention des évaluations de la formation en vue de la validation*

La formation des chefs de travaux, mise en œuvre par le CTPN dans le cadre réglementaire et conventionnel de l'enseignement technique privé, se décompose en :

- une formation théorique de 3 modules de 3 jours répartie sur 2 années scolaires ;
- un stage pratique d'une durée minimale de 3 jours ;
- la rédaction d'un mémoire sur un point particulier des responsabilités spécifiques hors contrat des chefs de travaux.

#### Formation théorique

La formation théorique est préalablement homologuée par la commission paritaire nationale. Elle comporte 3 modules de 3 jours répartis sur 2 années scolaires et portant notamment sur :

- l'organisation et le fonctionnement de l'enseignement catholique ;
- la sécurité dans les locaux sous la responsabilité directe du chef de travaux ;
- le recrutement des personnels ;
- les budgets.

Ces modules de formation portent aussi sur les compétences définies par la circulaire 91-306 du 21 novembre 1991.

L'évaluation de la formation théorique incombe au CTPN.

#### Stage pratique

Un stage pratique d'au moins 3 jours sur la fonction de chef de travaux dans un établissement scolaire différent de celui où il exerce sera effectué au cours des 2 années scolaires.

L'évaluation du stage pratique est faite par le chef de travaux tuteur 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 réalisé par la CPN en présence du CTPN.

### 24.4. *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 :

- un *curriculum vitae* ;
- les évaluations de la formation théorique, du stage pratique et du mémoire.

Ces documents doivent parvenir au secrétariat de la commission paritaire nationale (277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 5) avant le 25 août pour être étudiés à la session annuelle unique de validation de la CPN.

Celle-ci se réunit courant septembre 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 ce cas, la CPN précisera au chef de travaux les éléments de formation théorique et/ou pratique déficients.

### **3. Articles renumérotés**

L'article 24 devient l'article 25.

L'article 25 devient l'article 26.

L'article 26 devient l'article 27.

L'article 27 devient l'article 28.

L'article 28 devient l'article 29.

L'article 29 devient l'article 30.

L'article 30 devient l'article 31.

L'article 31 devient l'article 32.

### **4. Articles renumérotés et modifiés**

L'article 27.3 est ainsi rédigé :

« 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 à 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 ou pour mandat syndical ou civique comptera pour l'ancienneté s'il est employé au service de l'enseignement privé ou au perfectionnement professionnel dans des conditions approuvées par les organismes signataires.

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

L'article 29 est ainsi rédigé :

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

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

Les salariés quittant l'établissement à partir de 60 ans, soit en cas de départ à la retraite, soit en cas d'incapacité au travail 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 et demi 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 est celui défini aux articles 12 et 23 ci-avant.

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

L'article 30 est ainsi rédigé :

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

1. Etablissement du barème minimum de traitement.
2. Adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires.
3. Interprétation de la présente convention.
4. Se constituer en commission de conciliation.
5. 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, chaque année, par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

Elle se réunira au moins 1 fois par an dans la première moitié du troisième trimestre scolaire.

Pour l'application de l'article L. 132-17 du code du travail concernant le fonctionnement des commissions paritaires, les parties signataires conviennent de se référer à l'accord national du 12 décembre 1984.

L'article 31 est ainsi rédigé :

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 30.

La commission est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au président. 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. »

L'article 32.1 est ainsi rédigé :

« L'une ou l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître 6 mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 30. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

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

L'article 32.2 est ainsi rédigé :

« Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 30, doit comporter la désignation des articles à réviser.

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

Fait à Paris, le 18 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNOGEC ;  
UNETP.

**Syndicats de salariés :**

FEP-CFDT ;  
SNEPL-CFTC ;  
SEPLC ;  
SNEC-CFTC ;  
SYNEP CFE-CGC.