

Brochure n° 3320

Convention collective nationale

IDCC : 2408. – **PERSONNELS DES SERVICES
ADMINISTRATIFS ET ÉCONOMIQUES,
PERSONNEL D'ÉDUCATION
ET DOCUMENTALISTES
DES ÉTABLISSEMENTS
D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

**AVENANT DU 14 JUIN 2006
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION**
NOR : *ASET0651131M*
IDCC : 2408

Article 1^{er}

L'article 2.18 « Formation » devient :

« Tout salarié doit pouvoir concrétiser son droit à la formation continue et à l'éducation permanente, dans le respect des conditions légales et conventionnelles.

Tout salarié embauché sans expérience ni formation professionnelle doit bénéficier, dans les 2 ans qui suivent son entrée en fonction, d'une formation d'adaptation à l'emploi.

En vue d'améliorer les qualifications dans la profession, de nombreuses formations qualifiantes sont mises en place.

Elles permettent aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par cette convention collective nationale. Elles permettent aux établissements d'avoir du personnel de plus en plus qualifié.

Les salariés peuvent bénéficier de stages de formation :

- soit à la demande de l'employeur, notamment dans le cadre du plan de formation pour les établissements de plus de 10 salariés, le salarié ayant la possibilité de demander lui-même l'inscription d'un stage sur le plan de formation. Les frais engagés sont pris en charge sur le budget de formation de l'établissement ;

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). Il appartient alors au salarié de demander éventuellement la prise en charge financière de ce congé par le FONGECIF (ou l'organisme habilité) ;
- soit à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Tout salarié classé au niveau 1 d'une catégorie des personnels des services administratifs et économiques (cadre ou non cadre) ou d'une catégorie non cadre des personnels d'éducation doit pouvoir suivre une formation homologuée lui permettant, après validation, d'accéder au niveau 2 de la même catégorie. Les modalités concernant les formations qualifiantes figurent à l'annexe II.

Personnels des services administratifs et économiques non cadres et des personnels d'éducation non cadres, catégories 1 et 2

Si un salarié demande, par écrit, à suivre une formation qualifiante relevant de sa catégorie et qu'aucune formation ne fait suite à cette demande dans un délai de 4 ans, il accédera néanmoins au niveau 2 de sa catégorie à l'issue de ce délai.

Personnels des services administratifs et économiques de catégorie 4

A l'issue de la formation d'adaptation, le salarié peut demander, par écrit, à suivre une formation qualifiante relevant de sa catégorie :

- si, dans un délai de 6 mois maximum, l'établissement ne répond pas ou répond négativement par écrit, le salarié accédera néanmoins au niveau 2 de sa catégorie à l'issue d'un délai de 4 ans à compter de sa demande ;
- si l'établissement répond favorablement par écrit dans un délai de 6 mois, l'établissement prend l'engagement de mettre en œuvre une formation, qui devra être achevée et validée dans les 6 ans à compter de sa réponse.

Les délais ci-dessus courent à compter de la mise en place effective de la formation d'adaptation et de la formation qualifiante des personnels des services administratifs et économiques de catégorie 4.

Le passage au niveau 2 de la catégorie 4 sera effectif au premier jour du mois suivant la qualification. »

Article 2

Dans l'annexe I, pour la catégorie 4 des personnels des services administratifs et économiques, le paragraphe « Recrutement ou promotion » est ainsi modifié :

- « – niveau 1 : titulaires d'un BTS, bac + 2, DUT et/ou reconnaissance des acquis professionnels ;
 - niveau 1 *bis* : titulaires d'un diplôme de niveau II.
- Pour le niveau 1 et le niveau 1 *bis*, une formation d'adaptation aux spécificités des établissements scolaires est obligatoire ;
- niveau 2 : accès à l'issue d'une formation qualifiante. »

Article 3

Dans l'annexe II « Formation-qualification », l'article 2.1 « Personnels AES » est ainsi modifié :

« 2.1.1. Formation qualifiante et formation d'adaptation

Tout salarié rémunéré au niveau 1 de sa catégorie 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.

Le chef d'établissement et le salarié conviennent ensemble du type de formation à entreprendre.

A l'issue de cette formation et après validation, le salarié est rémunéré au niveau 2 de sa catégorie, en tenant compte de son ancienneté acquise.

Tout salarié embauché au niveau 1 de la catégorie 1 devra, s'il n'a pas d'expérience, bénéficier, dans les 2 ans qui suivent son entrée en fonction, d'une formation d'adaptation à l'emploi, conformément à l'article 2.18.

Tout salarié embauché au niveau 1 de la catégorie 4 devra bénéficier, dans les 2 ans qui suivent son entrée dans la fonction, d'une formation d'adaptation à l'emploi.

2.1.2. Homologation des formations qualifiantes et d'adaptation

La commission paritaire nationale définit le contenu :

- des formations qualifiantes donnant accès au niveau 2 de chaque catégorie ;
- de la formation d'adaptation lors de l'embauche d'un salarié sans diplôme ni expérience en catégorie 1 ;
- de la formation d'adaptation lors de l'embauche d'un salarié en catégorie 4.

La commission paritaire nationale en lien avec l'OPCA-EFP homologue les formations proposées par les organismes de formation, après vérification de l'adéquation des programmes aux contenus définis.

En lien avec l'OPCA-EFP, pour les catégories 1 et 2, la commission paritaire nationale homologue ces formations sur proposition des commissions paritaires régionales.

2.1.3. Modalités pour les formations qualifiantes

2.1.3.1. Modalités pour les formations qualifiantes des catégories 1, 2, 3.

Etape 1 : évaluation des niveaux de départ

Processus d'évaluation :

- le responsable pourra identifier et reconnaître les niveaux de départ et les compétences à acquérir à partir d'une grille d'évaluation ;
- l'évaluation pourra se faire directement au moment d'un entretien entre le responsable hiérarchique et le collaborateur. Elle donnera lieu à un document écrit, qui peut être la grille d'évaluation ;
- en cas de conflit, un salarié pourra faire appel à la commission paritaire régionale afin de faire reconnaître un niveau de départ

(objectif d'un processus de validation des acquis à partir d'un référentiel d'emploi). La commission paritaire régionale pourra inscrire les données du dossier présenté par le salarié.

Etape 2 : contractualisation du processus de formation

Une contractualisation devra toujours être réalisée entre le responsable de l'établissement et le salarié.

Les bases de celle-ci reposent sur :

- les modules à suivre, leur contenu et les critères permettant d'apprécier leur acquisition ;
- une présence effective du salarié aux modules de formation déterminée ;
- un délai de réalisation du ou des modules de formation sous réserve de l'obtention d'un financement et des cas de force majeure éventuels ;
- l'engagement du chef d'établissement dans la mise en place des conditions minimales d'exercice de l'emploi permettant le réinvestissement de la formation suivie.

L'envoi en formation est de la responsabilité du chef d'établissement.

Cette contractualisation apparaît indispensable pour que :

- les acteurs puissent opérer suivant des règles de fonctionnement les plus claires possibles ;
- en cas de présentation de litiges, un minimum de données factuelles puissent être présentées à la commission paritaire régionale.

Etape 3 : modalités d'obtention de la qualification

Après validation des acquis résultant de la formation, le salarié est qualifié et accède au niveau 2 de sa catégorie.

Cette 3^e étape devra notamment permettre :

- la mise en place des engagements initiaux du chef d'établissement sur les conditions minimales d'exercice de l'emploi permettant le réinvestissement de la formation suivie ;
- l'utilisation éventuelle de la grille d'évaluation initiale des compétences pour confirmer les progrès accomplis ;
- l'engagement du salarié dans une démarche effective de mise en œuvre des compétences acquises.

La validation devra être réalisée au plus tard à l'issue d'une période de 3 mois de travail effectif suivant la fin de la formation.

En cas de conflit sur la validation de la formation qualifiante et/ou l'obtention du niveau 2, l'une des parties pourra faire appel à la commission paritaire régionale en vue d'une conciliation.

2.1.3.2. Modalités pour les formations qualifiantes de catégorie 4.

La formation permettant d'accéder à la qualification en catégorie 4 est homologuée par la commission paritaire nationale. La qualification est accordée par la commission paritaire nationale.

Les salariés de la catégorie 4 obtiennent leur qualification en suivant une formation théorique homologuée par la commission paritaire nationale et en justifiant d'une formation pratique attestée par un contrat de travail en catégorie 4 dans l'établissement.

A. – Départ en formation

Se reporter à l'article 2.18.

B. – Conditions pour obtenir la qualification

1. *Formation théorique*

Pour obtenir la qualification, le salarié de catégorie 4 doit avoir suivi une formation théorique homologuée par la commission paritaire nationale.

Cette formation doit comporter une durée minimale de 150 heures.

Elle comporte en plus un stage d'observation de 1 semaine dans un autre établissement assorti d'un rapport de stage.

Cette formation est répartie sur 2 années scolaires et porte sur les 6 champs d'activité relevant de la catégorie 4.

Dans le contexte de sa mission d'encadrement pour les personnels, il devra développer les compétences suivantes :

- compétences techniques : élaboration, suivi et contrôle des documents dans son domaine de responsabilité ;
- compétences relationnelles ;
- compétences d'organisation des services ;
- rôle de conseil auprès du chef d'établissement concernant les domaines touchant sa délégation ;
- stratégie à développer, prévention des situations matérielles et humaines.

La validation de la formation théorique incombe à l'organisation de formation.

2. *Formation pratique*

La formation pratique s'effectue à travers l'exercice de la fonction d'attaché de gestion (catégorie 4).

Cette fonction est attestée par un contrat de travail dans la catégorie.

Cette formation est d'une durée de 2 ans en simultané ou non avec la formation théorique.

3. *Demande à la commission paritaire nationale*

La demande est à adresser par le salarié au secrétariat de la commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale décide de la qualification du salarié sur présentation d'un dossier comprenant :

- un CV précis ;
- photocopie d'une pièce d'identité ;

- contrat de travail attestant en particulier de la catégorie 4 du salarié depuis au moins 2 ans à la date de la demande de qualification ;
- attestation de validation de la formation théorique ;
- toute pièce de nature à éclairer le parcours de formation ;
- en cas de dispense totale ou partielle de la formation théorique, copie de la lettre de la commission paritaire nationale ;
- avis motivé du chef d'établissement sur la formation pratique.

Attribution de la qualification

Elle prend effet au 1^{er} jour du mois qui suit la date d'attribution de la qualification par la commission paritaire nationale.

Cas de dispense partielle de la formation

S'il souhaite bénéficier d'une dispense partielle, le candidat classé en catégorie 4 proposera à la commission paritaire nationale un plan de formation individualisé élaboré avec un organisme dispensant une formation homologuée.

Il appartiendra à la commission d'accepter ou de refuser la dispense demandée. »

Ces dispositions annulent et remplacent l'article 2.2.1.2, catégories 1 et 2 de l'annexe II.

Le présent avenant prend effet à partir du 1^{er} septembre 2006.

Fait à Paris, le 14 juin 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOGEC ;
 SNCEEL ;
 SYNADEC ;
 SYNADIC ;
 UNETP.

Syndicats de salariés :

FEP-CFDT ;
 SNEC-CFTC ;
 SPELC.