

Brochure n° 3229

Conventions collectives nationales

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

IDCC : 1326. – **Maîtres du primaire**

IDCC : 390. – **Professeurs du secondaire**

IDCC : 1334. – **Psychologues**

AVENANT DU 20 OCTOBRE 2006

RELATIF À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

NOR : ASET0750449M

Le présent avenant est conclu afin de compléter les dispositions adoptées le 26 mai 2005 et contenues dans l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat. Les organisations signataires entendent optimiser l'accès à la formation professionnelle continue et l'usage des moyens qui lui sont affectés par l'adoption de dispositions relatives à l'entretien professionnel, à la validation des acquis de l'expérience, au bilan de compétences et au passeport formation. Ce faisant, ils entendent également se donner les moyens de développer l'information et l'orientation dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un volet de l'entretien annuel « d'activité et de développement » :

1. Afin d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, dans le cadre de « l'entretien annuel d'activité et de développement », d'un échange qui doit permettre d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution, des besoins et de la situation de l'entreprise.
2. Au cours de cet échange, en prenant en compte les actions conduites dans le cadre du plan de formation, les points suivants sont abordés :
 - l'information sur les évolutions des métiers et des qualifications dans l'entreprise, et/ou les moyens d'accès à l'information dans le bassin d'emplois, dans la région ;

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle (dispositifs légaux et conventionnels) ;
- l'identification des compétences à acquérir ou à perfectionner pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction du ou des objectifs envisagés : droit individuel à la formation (DIF) période de professionnalisation, congé individuel de formation (CIF), bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'application des présentes dispositions se réalisera progressivement à partir de la signature du présent accord et des dispositions qui seront ultérieurement définies pour la mise en œuvre de l'« entretien annuel d'activité et de développement ».

Un bilan d'étape sera effectué tous les 3 ans.

Adaptation : en fonction des constats effectués, les adaptations nécessaires seront apportées par un nouvel avenant.

Fait à Paris, le 20 octobre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFNEAP ;
EPLC ;
FNOGEC ;
SNCEEL.

Syndicats de salariés :

SNEPL-CFTC ;
SPELC ;
SYNADEC ;
SYNADIC ;
UNEAP ;
UNETP.