

Convention collective nationale

IDCC : 2152 . – **PERSONNEL ENSEIGNANT ET FORMATEUR DES CENTRES  
DE FORMATION CONTINUE ET DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS,  
DES SECTIONS D'APPRENTISSAGE ET DES UNITÉS DE FORMATION  
PAR APPRENTISSAGE INTÉGRÉ À UN ÉTABLISSEMENT TECHNIQUE PRIVÉ  
(14 avril 2000)**

---

AVENANT DU 9 MARS 2012  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251000M  
IDCC : 2152

Entre :

La FNOGEC ;

L'UNETP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SNEC CFTC ;

Le SPELC ;

Le SNEIP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application et durée*

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

d'une part, les personnes physiques ou morales ayant qualité d'employeur et adhérent à l'UNETP  
et/ou à la FNOGEC :

- dans les centres de formation d'apprentis, les sections d'apprentissage et les unités de formation par apprentissage, ouverts au bénéfice du code du travail, sixième partie, livre II (dénommés CFA ci-après), intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ouvert au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 ;
- dans les centres de formation continue, permanente ou professionnelle, ouverts au titre du code du travail, sixième partie, livre III (dénommés CFC ci-après), intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ouvert au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 ;
- dans les CFA et CFC communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé ;
- dans les écoles de production, établissements d'enseignement technique privés labélisés par la FNEP (Fédération nationale des écoles de production),

et d'autre part :

- les formateurs enseignant dans les CFA et les CFC intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ou communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé ;
- les maîtres professionnels, maîtres professionnels responsables d'atelier et formateurs enseignants dans les écoles de production.

La présente convention s'applique dans les CFC, les CFA et les écoles de production à tous les personnels formateurs et maîtres professionnels des employeurs susvisés, y compris aux intervenants salariés tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre. La présente convention ne fait pas obstacle au recours ponctuel, par les établissements, à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 2

##### *Révision et dénonciation*

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention. La demande est faite par écrit au président de la commission paritaire, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un projet de texte. La première réunion se déroule 4 semaines au moins et 6 semaines au plus après réception de la demande.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, l'avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés – représentative au sens de l'article L. 2261-3, signataire de la présente convention ou y ayant ultérieurement adhéré – se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie et est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la présente convention.

Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 2261 du code du travail, signataires ou adhérentes de la présente convention, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de signature. L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la présente convention n'est prise en compte que si son adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.

L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales mentionnées à l'alinéa ci-dessus.

Chaque partie signataire peut dénoncer l'ensemble de la présente convention. L'avis de dénonciation doit être adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chaque organisme signataire représentatif dans la branche. L'avis de dénonciation ne peut produire ses effets qu'après un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu par son auteur à dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et à l'inspection du travail du lieu de conclusion initiale. Des négociations doivent s'engager à l'issue du préavis.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut de convention conclue, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

### **Article 3**

#### *Libertés et égalités de droits*

Les parties reconnaissent la liberté d'opinion politique, philosophique et religieuse, ainsi que le droit pour tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, d'adhérer librement au syndicat de son choix. L'appartenance ou non à un syndicat n'est pas prise en compte pour l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement. L'exercice du droit syndical est reconnu dans le centre de formation dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Toutefois, dans l'exercice de leurs fonctions, les salariés sont tenus au respect du caractère propre des établissements, conformément aux arrêts du Conseil constitutionnel.

Les parties reconnaissent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : égalité de rémunération et de traitement entre les salariés à travail égal.

Les parties reconnaissent l'égalité de traitement entre les personnels français et les personnels étrangers.

Les parties reconnaissent le droit au travail des porteurs de handicaps.

Pour le droit d'expression, les parties se réfèrent à la loi.

### **Article 4**

#### *Représentation du personnel*

En ce qui concerne les délégués du personnel, le comité d'entreprise ou délégation unique du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentations syndicales et le droit à formation lié à ces instances, les parties s'en réfèrent à la loi.

### **Article 5**

#### *Commission paritaire nationale*

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires ;
- révision de la présente convention ;
- interprétation de la présente convention ;
- conciliation en cas de litige.

Cette commission est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et salariés, dans la limite de dix par collège. Elle est présidée alternativement, pour une durée de 2 ans, par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié. Le secrétaire est désigné par le collège dont n'est pas issu le président.

La commission paritaire nationale tient une réunion ordinaire obligatoire dans le courant du premier trimestre civil. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire. Le secrétariat administratif de la commission assure l'envoi des convocations au moins 15 jours avant la date de la réunion. Le projet de procès-verbal est rédigé par le secrétaire ; le secrétariat administratif de la commission en assure la diffusion au plus tard 2 semaines après la réunion. Chaque partie dispose de 3 semaines ensuite pour faire ses observations, accuser réception et communiquer à tous les éventuelles remarques modificatives. Pour toute décision à effet rapide ou immédiat, un relevé de conclusions est établi et signé en séance.

Dans ses trois premières fonctions, la commission paritaire nationale ne peut être saisie que par une partie signataire.

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention sont examinés avant toute autre procédure par la commission paritaire nationale, dans le cadre de sa quatrième

fonction. Le secrétariat administratif de la commission paritaire nationale <sup>(1)</sup>, saisie par une partie, informe le président qui s'efforce d'obtenir l'accord de toutes les parties en litige pour se réunir en présence de la commission paritaire nationale. Ayant obtenu cet accord, le président et le secrétaire disposent de 10 jours pour convoquer la commission paritaire nationale qui entendra les personnes en conflit et proposera une conciliation. Un procès-verbal de la commission paritaire nationale constate la conciliation ou l'échec.

## TITRE II VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE I<sup>ER</sup> CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### **Article 6**

##### *Embauche*

Les salariés sont recrutés d'après leurs compétences professionnelles et/ou leurs titres et diplômes. Ces éléments ne déterminent pas la classification du personnel, elle ne dépend que de l'emploi occupé.

Au cas où l'engagement serait subordonné à une autorisation ou un agrément délivré par une autorité publique compétente, il ne devient effectif qu'à l'obtention de cette autorisation ou de cet agrément.

Le chef d'établissement s'engage à ne pas signer de contrat de travail avec une personne pour laquelle l'emploi proposé, cumulé avec une ou plusieurs autres activités professionnelles, excéderait la durée légale maximale hebdomadaire du travail. A cet effet, tout candidat à un poste doit joindre au dossier d'embauche une déclaration sur l'honneur stipulant les éventuels emplois ou activités professionnelles exercés en dehors de l'établissement avec le temps de travail correspondant, et un engagement de prévenir en cas de modification. Le non-respect par le salarié de l'engagement souscrit dans la déclaration susvisée peut constituer un motif de sanction.

Chaque engagement fait l'objet d'un écrit : le contrat de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée). Ce document doit spécifier notamment la référence à la présente convention collective, la date d'entrée en fonction, le type de contrat de travail, l'existence et la durée de la période d'essai, la nature du travail, sa durée et sa répartition, la classification et la rémunération, ainsi que les clauses spécifiques obligatoires en cas de temps partiel, de mobilité éventuelle ou de déplacements professionnels.

#### **Article 7**

##### *Cadrement administratif et coordination*

Les formateurs peuvent exercer au préalable dans un établissement sous contrat d'association et être rémunérés par l'Etat à ce titre. L'engagement des professeurs sous contrat avec l'Etat, réduisant ce temps de service au bénéfice de l'activité de formation en CFA ou CFC, se régularise par l'envoi aux autorités académiques et rectores compétentes d'un dossier comprenant :

- la demande d'autorisation d'absence, avec référence au décret du 12 juillet 1985, demande portant sur le nombre global d'heures hebdomadaires nécessaires ;
- le contrat de travail conclu au titre du CFA ou du CFC ;
- le tableau de service, établi par le chef d'établissement et contresigné par le professeur, établissant le remplacement du professeur et le retour à la durée initiale du service (les heures supplémentaires n'étant pas garanties).

---

(1) Secrétariat technique commission CFC-CFA, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05.

## Article 8

### *Contrat à durée déterminée*

La présente convention, conclue pour favoriser et promouvoir la qualification et la professionnalisation des salariés, poursuit, parmi ses objectifs, la diminution ou la disparition des contrats à durée déterminée.

Néanmoins, conformément aux usages de la profession et aux dispositions du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment :

- dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre de manière continue ;
- dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

## CHAPITRE II

### PÉRIODE D'ESSAI

## Article 9

### *Période d'essai*

Tout contrat de travail, sans exception, doit mentionner expressément la durée de la période d'essai et le cas échéant son caractère renouvelable.

Contrat à durée indéterminée :

Pour un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de :

- 2 mois pour les employés ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour les seuls formateurs responsables de centre, cette période d'essai est renouvelable une fois.

Contrat à durée déterminée :

Pour le calcul de la période d'essai, les parties se réfèrent à la loi.

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 exclusivement.

## CHAPITRE III

### DURÉE DU TRAVAIL

## Article 10

### *Durée du travail*

La durée du travail, temps complet de référence, est : 365 jours – 52 dimanches – 11 jours fériés – 36 jours de congés payés = 266 jours de travail annuel, soit 44,33 semaines × 35 heures = 1 552 heures par an arrondies à 1 560 heures de travail effectif par an journée de solidarité incluse.

Ces quotités peuvent s'apprécier sur différentes périodes (la semaine, l'année ou l'action) selon le cas. Le maximum de semaines travaillées à temps complet est de 44 par an, sauf accord entre les parties sur un autre type de modulation après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les jours fériés tombant un jour ouvrable au cours des 6 semaines de congés annuels et des 2 semaines à 0 heure donnent droit à récupération ou à prolongation d'une durée égale aux jours fériés en question.

## **Article 11**

### *Définition des différents temps de travail*

#### 1. Dispositions générales

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (FFP) ;
- le temps de préparation, recherche et autres activités (PRAA).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (télé-enseignement) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique et, d'autre part, la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple correction, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Tout formateur peut être amené à exercer tout ou partie de ces diverses activités qui entrent toutes dans le décompte du temps de travail annuel.

Le lieu d'exercice du temps de PRAA est généralement le centre et peut être hors du centre avec l'accord explicite des parties. Les activités FFP et PRAA peuvent être dissociées dans le temps.

La répartition FFP/PRAA est de 2/3 – 1/3 pour les actions des niveaux V et IV, 1/2 – 1/2 pour les actions des niveaux III à I.

La durée maximale de FFP est de 28 heures par semaine, sur 4 semaines consécutives et 10 semaines par an. Ces semaines à durée maximale ne pourront intervenir qu'après un intervalle du même nombre de semaines.

Le quota annuel d'heures de FFP est fixé à 1 040 pour les actions de niveau IV et V, et à 780 pour les actions de niveau III et au-dessus.

Toutefois, par accord entre les parties, ce quota annuel d'heures de FFP pourra être dépassé moyennant rémunération complémentaire et après consultation des institutions représentatives du personnel.

Par ailleurs, la répartition FFP-PRAA pourra, après accord entre les parties, être modifiée dans les hypothèses suivantes :

- minoration du quota d'heures associé au FFP dans le cas où la fonction fait appel à un quota d'heures PRAA plus important ;
- en l'absence exceptionnelle de tout FFP, les parties au contrat n'appliqueront pas la distinction des différents temps de travail, mais conviennent après négociation d'une durée globale totale.

#### 2. Dispositions spécifiques uniquement applicables aux écoles de production, établissements d'enseignement technique privés labélisés par la FNEP

Les parties conviennent de distinguer :

- pour les maîtres professionnels et les maîtres professionnels responsables d'atelier, compte tenu de la spécificité pédagogique mettant élèves et maître-professionnel en situation réelle de production, la répartition FFP/PRAA n'est pas distinguée. Il est donc convenu d'une durée globale totale annuelle de 1 560 heures, PRAA inclus.

- pour les matières ne relevant pas des enseignements professionnels théoriques et pratiques (notamment : français, mathématiques, EPS, langues vivantes, prévention santé environnement [PSE], histoire et géographie) le quota annuel d’heures de FFP reste fixé à 1 040 heures pour les actions de niveau IV et V, à savoir une répartition de FFP/PRAA de 2/3 – 1/3 sur une base annuelle de 1 560 heures. Le lieu d’exercice du temps de PRAA est l’école de production, sauf accord ou mission contraire. Les activités FFP et PRAA peuvent être dissociées dans le temps.

## **Article 12**

### *Déplacements*

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu habituel de travail.

Le temps de trajet pour se rendre du domicile à un lieu de formation extérieur est considéré comme du temps de travail effectif dès lors qu’il est supérieur à son temps de trajet habituel.

En revanche, le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu habituel de travail n’est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Ce temps de travail effectif peut être déduit du temps de référence visé à l’article 11 ou faire l’objet d’une contrepartie financière.

Les centres ou les écoles de production qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d’entreprise.

Le cas échéant, l’hébergement est assuré par le centre, ainsi que le moyen de transport. Si le centre ou l’école de production accepte que le salarié utilise son propre véhicule, le remboursement kilométrique est assuré au minimum par rapport au barème des indemnités kilométriques publié chaque année par l’administration fiscale ; l’établissement s’occupant de l’assurance en usage professionnel. Les autres frais exposés par le salarié en accord avec l’établissement sont remboursés sur production des pièces originales.

## **Article 13**

### *Temps partiel*

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat écrit sont des heures complémentaires, distinctes des heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Le nombre d’heures complémentaires ne peut pas dépasser 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées entre 1/10 et 1/3 de la durée prévue au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 25 %.

En tout état de cause, la durée de travail, heures complémentaires comprises, ne peut égaler ou excéder une durée de travail à temps plein.

## **CHAPITRE IV**

### **CONGÉS**

## **Article 14**

### *Durée des congés annuels*

La durée des congés annuels est de 6 semaines, durée qui pourra être proratisée en fonction du temps de présence.



## Article 15

### *Autres congés et absences*

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

- 4 jours en cas de mariage ou Pacs du salarié ;
- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption pour le père ;
- 3 jours en cas de mariage ou de Pacs d'un enfant du salarié ;
- 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent du salarié.

Les salariés pourront, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade, dans la limite de 3 jours par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

Le salarié pourra, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter 6 autres jours, pendant lesquels il recevra un demi-salaire. Ces absences pourront être prises par journée ou par demi-journée.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi, le centre ou l'école de production ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical.

Il n'est pas fait de retenue sur le salaire dans les cas suivants :

- convocation ou participation à une commission relative à l'application de la présente convention collective ;
- si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ;
- si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée ;
- si elles résultent de la convocation du salarié à un examen ou à un concours à caractère universitaire ou professionnel, dans la limite de 6 demi-journées par année scolaire.

Les salariés peuvent demander un congé pour convenance personnelle sans rémunération et dont la durée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté. Ce congé, de durée déterminée, est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le salarié.

Ce dernier obtiendra sa réintégration dans le centre à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné.

## Article 16

### *Maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption, prévoyance*

Le salarié empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir le centre ou l'école de production le plus vite possible par tout moyen à sa convenance. Dans les 48 heures, le certificat médical justificatif doit être expédié au centre ou école de production (le cachet de la poste faisant foi) et l'intéressé doit avoir fait valoir ses droits à indemnisation auprès de la sécurité sociale.

Dans ces conditions, et après 1 an d'ancienneté, est versée, à l'échéance habituelle, la fraction du salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale :

- pendant 1 mois en cas de 1 à 2 ans de service dans le centre ou l'école de production ;
- pendant 3 mois au-delà de 2 ans de service dans le centre ou l'école de production.

Si le salarié, bien que justifiant de 1 an d'ancienneté au moins dans le centre, ne remplit pas les conditions pour percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale, le centre ou l'école de production verse le salaire pendant les périodes indiquées ci-dessus, déduction faite des sommes qui auraient été perçues de la sécurité sociale si ces droits avaient été ouverts. Il n'est rien dû par le centre ou l'école si la sécurité sociale se motive par la non-reconnaissance de la réalité de la maladie.



Le droit à indemnisation par le centre ou l'école de production 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, de date à date. Il est limité au reliquat. Pour le maintien de ses obligations, le chef d'établissement peut faire procéder à un contrôle médical.

En cas de congé de maternité, de paternité ou de congé légal d'adoption, les salariés, après 1 an de présence dans le centre, bénéficient du traitement différentiel pendant la durée prévue par la sécurité sociale.

En tout état de cause, ces garanties pour les congés de maladie, d'accident du travail, de maternité, de paternité et d'adoption ne peuvent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu de la participation de la sécurité sociale, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. Ces congés rémunérés sont considérés comme des périodes d'activité pour le calcul du droit à congés payés.

Par ailleurs, les salariés bénéficient des garanties prévues par le régime de prévoyance des non-cadres et cadres en vigueur dans l'établissement technique auquel le centre est rattaché et dans les écoles de production.

## CHAPITRE V

### EMPLOI ET RÉMUNÉRATION

#### **Article 17**

##### *Emplois*

Les emplois s'inscrivent dans des champs professionnels.

Sont définis en annexe : les champs professionnels, avec leurs fonctions et les capacités requises :

- les emplois de :
  - formateur ;
  - formateur expert ;
  - formateur conseil ;
  - formateur responsable de dispositif ;
  - formateur responsable de projet ;
  - formateur responsable de centre ;
  - maître professionnel (école de production) ;
  - maître professionnel responsable d'atelier (école de production).

Les personnels occupant, totalement ou partiellement, un de ces emplois sont considérés comme cadres à l'exception du maître professionnel.

#### **Article 18**

##### *Déroulement de carrière*

Pour le calcul de l'ancienneté, l'évaluation des temps d'activité se fait selon les règles suivantes :

- toute activité d'au moins un mi-temps équivaut à un temps plein ;
- toute activité inférieure au mi-temps est retenue au prorata de l'horaire effectué.

Après la première année et tous les ans ensuite, le salarié a un entretien d'évaluation professionnelle qui conditionne notamment l'évolution de la rémunération pour la partie non liée à l'ancienneté.

Cet entretien d'évaluation, qui se fonde sur les dimensions professionnelles de l'emploi occupé, référées aux champs, fonctions et capacités liés, porte notamment sur :

- pour le formateur et formateur expert : son activité au sein du centre, son insertion dans l'équipe du centre, ses relations avec les stagiaires, la qualité de son suivi des stagiaires en entreprise, son

adaptation aux différents publics, ses qualités d'animateur, son respect et sa mise en œuvre du cahier des charges ;

- pour le formateur conseil : de plus, la qualité d'écoute, la qualité de son contact avec les partenaires ;
- pour le formateur responsable de dispositif : de plus, ses qualités de management, la qualité de son contact avec les partenaires du centre, la qualité de sa conduite du dispositif ;
- pour le formateur responsable de projet : de plus, la qualité de sa conduite du projet, la qualité de sa mise en œuvre de conseil en formation, son évaluation en fonction des objectifs visés ;
- pour le formateur responsable de centre : de plus, sur les aspects pédagogiques, matériels, humains et financiers du centre, l'ensemble en une évaluation en fonction des délégations reçues et des objectifs fixés.

L'entretien est aussi le lieu de la prise en compte des attentes des salariés, notamment dans les domaines des moyens pédagogiques et matériels, de la formation du salarié (besoins, impact d'une action passée) et de l'évolution individuelle dans la carrière et la rémunération.

L'entretien donne lieu à une fiche cosignée par les parties en présence, en autant d'exemplaires que de parties.

## **Article 19**

### *Base de la rémunération*

La rémunération est attachée à l'emploi occupé et la grille ci-dessous est un minimum. La rémunération se compose uniquement d'un brut annuel pour l'année civile exprimé en euros pour un temps complet, brut calculé à partir de la valeur du point définie par la présente convention et d'un indice. Le brut annuel est automatiquement revalorisé par la seule nouvelle valeur de ce point et à compter de la date d'effet de la revalorisation.

La rémunération du salarié ne travaillant pas un temps complet est calculée au prorata. La rémunération est versée mensuellement.

## **Article 20**

### *Grille de rémunération*

Le traitement annuel, pour la partie conditionnée par la seule ancienneté, est calculé en multipliant la valeur du point d'indice de l'article 21 par l'indice de la grille suivante.

Un formateur assurant une responsabilité de dispositif, de conseil, de projet, de centre, est rémunéré pour la totalité de ses activités dans le centre de formation selon la grille correspondant à sa responsabilité.

Il en va de même pour tous les maîtres professionnels dans les écoles de production.

ANNÉE	FORMATEUR				RESPONSABLE		
	Formateur	Expert	MP <sup>(1)</sup>	Conseil	Dispositif	Projet/ MPRA <sup>(2)</sup>	Centre
1	284	328	332	363	341	379	477
2	289	328	332	363	341	379	477
3	289	332	336	368	346	384	482
4	294	332	336	368	346	384	482
5	294	336	340	373	351	389	487
6	299	336	340	373	351	389	487
7	299	340	344	378	356	394	492

ANNÉE	FORMATEUR				RESPONSABLE		
	Formateur	Expert	MP <sup>(1)</sup>	Conseil	Dispositif	Projet/ MPRA <sup>(2)</sup>	Centre
8	302	340	344	378	356	394	492
9	302	344	348	383	361	399	497
10	305	344	348	383	361	399	497
11	305	348	352	388	366	404	502
12	308	348	352	388	366	404	502
13	308	352	356	393	371	409	507
14	311	352	356	393	371	409	507
15	311	356	360	398	376	414	512
16	314	356	360	398	376	414	512
17	314	360	364	403	381	419	517
18	317	360	364	403	381	419	517
19	317	364	368	408	386	424	522
20	320	364	368	408	386	424	522
21	320	368	372	413	391	429	527
22	323	368	372	413	391	429	527
23	323	372	375	418	396	434	532
24	326	372	375	418	396	434	532
25	326	376	379	423	401	439	537
26	329	376	379	423	401	439	537
27	329	380	383	428	406	444	542
28	332	380	383	428	406	444	542
29	332	384	387	433	411	449	547
30	335	384	387	433	411	449	547
31	335	388	391	438	416	454	552
32	338	388	391	438	416	454	552
33	338	392	395	443	421	459	557
34	341	392	395	443	421	459	557
35	341	396	399	448	426	464	562
36	344	396	399	448	426	464	562
37	344	400	403	453	431	469	567
38	347	400	403	453	431	469	567
39	347	404	407	458	436	474	572
40	350	404	407	458	436	474	572
(1) Maître professionnel (école de production). (2) Maître professionnel responsable d'atelier (école de production).							

## **Article 21**

### *Valeur du point d'indice*

La valeur du point d'indice est propre à la convention collective et négociée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires <sup>(1)</sup>.

## **TITRE III**

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## **Article 22**

### *Rupture de la 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 de 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 23**

### *Préavis en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée*

Hors faute grave ou lourde, le licenciement pour faute ou insuffisance professionnelles ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits.

Après la période d'essai, la démission et le licenciement, sauf faute grave ou lourde, donnent lieu à un préavis de 2 mois pour les employés et de 4 mois pour les cadres, à compter du jour de la première présentation de la notification (lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou écrit remis en mains propres contre décharge).

A la demande du salarié, et sous réserve du bon fonctionnement du service, le préavis en cas de démission peut être réduit. En ce cas, la durée non effectuée ne donne pas lieu à rémunération.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis si la dispense du préavis est ordonnée.

## **Article 24**

### *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué au salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement.

En fonction de l'ancienneté acquise dans l'organisme gestionnaire de l'établissement technique, du CFA-CFC ou dans les écoles de production, le montant de cette indemnité est fixé à 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<sup>e</sup> année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le formateur, le traitement mensuel normal le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois de travail.

---

(1) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la valeur du point CFC-CFA est de 71,80 €.

## **Article 25**

### *Départ ou mise à la retraite*

En cas de départ à la retraite, le salarié a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous au dernier alinéa.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de 1/12 de la rémunération perçue du centre au cours des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le formateur, sur la base du traitement mensuel normal le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois.

Cette indemnité est égale à 1/2 mois de rémunération par tranche de 5 ans d'ancienneté totale.

En cas de mise à la retraite, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ à la retraite correspondant à l'indemnité légale de licenciement.

## **TITRE IV**

### **FORMATION PROFESSIONNELLE**

## **Article 26**

### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle dépend des dispositions de l'accord national interbranches sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat en vigueur.

La formation professionnelle continue est une garantie de la qualité des prestations des salariés et de la pérennité de l'établissement. A ce titre, le centre ou l'école de production y consacre un budget équivalant au minimum à 2,5 % de la masse salariale pédagogique brute. Ce budget est versé à l'OPCA de référence.

Le plan de formation du centre fixe les orientations et les besoins de formations.

A tout salarié est proposée une formation tous les 3 ans au moins. Le centre peut faire obligation de suivre cette formation : le refus de suivre cette formation sans motif légitime peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La formation fait partie de l'entretien d'évaluation, tant à l'initiative du l'employeur que du salarié. Les parties s'engagent à favoriser la mise en œuvre des formations souhaitées de part et d'autre. A cet effet, le bilan des besoins en formation recensé lors des entretiens individuels est communiqué aux institutions représentatives du personnel.

## **TITRE V**

### **APPLICATION DE L'ACCORD**

## **Article 27**

### *Date d'application*

Le présent accord s'applique le premier jour du mois civil qui suit son dépôt et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

## **Article 28**

### *Modalités d'application*

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet.

La présente convention ne peut donner lieu à réduction d'avantages individuels acquis.

Elle ne peut donner lieu à réduction d'avantages collectifs acquis pour un même objet de par un accord d'entreprise antérieur à la présente convention.

Quant aux avantages accordés par l'usage, une négociation doit s'ouvrir dans le centre avec les représentants syndicaux habilités.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention collective, qui n'auront pu être résolues par accord après négociation dans le centre, seront soumises à la commission paritaire nationale.

La présente convention collective nationale du travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue, et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage, et des unités de formation par apprentissage, intégrés à un établissement d'enseignement technique privé, ou communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé et du personnel des écoles de production sera déposée au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et à l'inspection du travail compétents.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### CHAMPS PROFESSIONNELS ET EMPLOIS

---

#### **Champs professionnels**

L'enseignement technique privé, dans l'apprentissage et la formation continue, a pour objet de préparer les jeunes et les adultes :

- à réussir ou à améliorer leur insertion professionnelle et sociale ;
- à s'adapter aux évolutions ultérieures des emplois ;
- à s'inscrire dans une perspective de formation continue.

Les emplois se situent par la mise en œuvre du projet de l'établissement et du centre, dans l'équipe éducative ou formatrice et en lien avec l'environnement social, économique et professionnel.

Le domaine professionnel de l'enseignement et de la formation s'articule dès lors en quatre champs :

- l'apprenant ;
- les compétences du formateur ;
- l'environnement social, économique et professionnel ;
- l'établissement et le centre dans lesquels s'inscrivent les emplois ci-après définis.

Le domaine professionnel de l'enseignement et de la formation technologiques s'articule en quatre champs, puis en fonctions et enfin en capacités :

L'apprenant :

- enseignement/formation :
  - organiser un plan d'action, des prérequis aux compétences terminales, à partir d'un référentiel ;
  - préparer et mettre en œuvre des situations pédagogiques ;
  - évaluer les acquisitions et réguler la formation ;
  - participer aux procédures de contrôle et de certification ;
- éducation :
  - se situer par rapport aux valeurs définies par le projet de l'établissement ;
  - prendre en compte les phénomènes relationnels ;
  - repérer et valoriser des comportements ;
- accompagnement :
  - fournir une aide méthodologique au travail ;
  - conseiller pour l'orientation du projet personnel et professionnel.

Les compétences du formateur :

- acquisition :
  - maîtriser l'histoire et l'épistémologie de la discipline ;
  - maîtriser l'histoire et les technologies de la pratique professionnelle ;
  - identifier, analyser et évaluer les concepts et les valeurs au fondement de la discipline et de la pratique professionnelle ;
- perfectionnement/maintenance :
  - se tenir à jour des évolutions de la discipline et de la pratique professionnelle ;
  - se perfectionner individuellement et collectivement ;



- recherche didactique :
  - maîtriser les principaux courants pédagogiques ;
  - transformer les pratiques professionnelles en apprentissages ;
  - veiller au transfert des acquis.

L'environnement social, économique et professionnel :

- (s')informer :
  - identifier les publics en formation ;
  - analyser l'offre de formation ;
  - comprendre les besoins de formation générés par l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles ;
- être interface :
  - savoir présenter les formations aux partenaires éducatifs et professionnels extérieurs ;
  - savoir négocier les périodes de formation en entreprise.

L'établissement et le centre :

- s'intégrer dans l'institution :
  - se situer dans le projet de l'établissement et du centre ;
  - suivre l'évolution des structures éducatives et de formation ;
  - se construire un projet personnel et professionnel ;
- collaborer à la vie de l'institution :
  - participer aux activités collectives ;
  - être porteur de la culture de l'établissement et du centre ;
- se responsabiliser :
  - être mobilisateur dans les limites de l'emploi ;
  - accepter des responsabilités institutionnelles.

### **Formateur**

Le formateur :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
- peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
- participe aux procédures de validation ;
- peut participer au recrutement des stagiaires ;
- participe au suivi des stagiaires en entreprise ;
- peut participer à la conception d'outils pédagogiques ;
- peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières ;
- peut animer une équipe de travail.

### **Formateur expert**

Le formateur expert est un formateur dont le niveau de technicité professionnelle est reconnu (dans sa discipline d'origine ou dans son activité de formateur) ou qui intervient dans les actions des niveaux II et I.

### **Formateur conseil**

Le formateur conseil chargé de relation avec les entreprises (FCRE) est un formateur qui :

- assure les relations avec les entreprises ;
- participe au recrutement des stagiaires ;
- prospecte et identifie les besoins en formation et en recrutement des entreprises ;
- assure les actions de communication et de promotion du centre.

Le formateur conseil en insertion reclassement (FCIR) est un formateur qui :

- aide à résoudre les problèmes à finalité professionnelle des différents publics à la recherche d'un emploi ;
- informe, conseille et aide les personnes à effectuer des choix et à prendre des décisions ;
- met en œuvre des actions individuelles ou collectives pour atteindre des objectifs de reclassement ;
- assure le suivi avec les partenaires institutionnels (ANPE, CLI, maison de l'emploi...).

### **Formateur responsable de dispositif**

Le formateur responsable de dispositif :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
- peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
- participe aux procédures de validation ;
- participe au recrutement des stagiaires et assure leur suivi ;
- organise et anime une équipe de formateurs ou d'enseignants ;
- participe et veille à la réalisation des objectifs définis dans un souci d'amélioration de la qualité de la pédagogie ;
- analyse les attentes et évalue les acquis, les niveaux, les potentialités des usagers ;
- a en charge l'organisation et le suivi d'une formation et des stagiaires ;
- peut présenter les formations à l'extérieur et assurer le contact avec les entreprises et les institutionnels.

Le formateur peut être amené à assurer du FFP. L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de FFP dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle FFP/PRAA.

### **Formateur responsable de projet**

Le formateur responsable de projet :

- est un formateur responsable de dispositif et d'ingénierie ;
- analyse les besoins et en déduit la conception de formations ;
- a en charge la réponse à des appels d'offres ou à des demandes spécifiques d'entreprises.

L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de FFP dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle FFP/PRAA.

## **Formateur responsable de centre**

Le formateur responsable de centre :

- assure, en fonction des délégations directes qu’il reçoit du chef d’établissement auquel il rend compte, la responsabilité administrative, pédagogique et financière, ainsi que la gestion des ressources humaines du centre ;
- représente le centre auprès des partenaires extérieurs ;
- sous l’autorité du chef d’établissement, détermine la stratégie du centre et dirige sa mise en œuvre.

Les trois dernières catégories de formateurs responsables peuvent être amenées à effectuer tout ou partie des activités des autres formateurs.

## **Maître professionnel en école de production**

Le maître professionnel :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics selon les modalités pédagogiques des écoles de production, principalement par la réalisation de commandes réelles avec les élèves ;
- accompagne de ce fait un jeune ou un adulte en formation ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l’outil pédagogique ;
- participe aux procédures de validation ;
- rend compte de ses activités au maître professionnel responsable d’atelier en charge de son secteur.

En lien et sous la responsabilité du maître professionnel responsable d’atelier, il :

- peut prendre en charge la relation clientèle dont la négociation commerciale de commandes réelles qui sont les supports de formation de l’apprenant en école de production ;
- peut participer à la conception d’outils pédagogiques ;
- peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières ;
- peut animer une équipe de travail ;
- peut assurer les relations avec les entreprises.

## **Maître professionnel responsable d’atelier en école de production**

Le maître professionnel responsable d’atelier :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics selon les modalités pédagogiques des écoles de production, principalement par la réalisation de commandes réelles avec les élèves ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l’outil pédagogique ;
- participe aux procédures de validation ;
- organise, anime une équipe, assure l’encadrement d’un ou de plusieurs maîtres professionnels ;
- prend en charge la relation clientèle dont la négociation commerciale de commandes réelles qui sont les supports de formation de l’apprenant en école de production ;
- a en charge l’organisation et le suivi d’une formation ;
- assure les relations avec les entreprises ;
- participe au recrutement des stagiaires et assure leur suivi.

## ANNEXE II

(APPLICATION DE L'ARTICLE L. 2232-3 DU CODE DU TRAVAIL)

---

Entre les soussignés, il est convenu ce qui suit :

### 1. Autorisation d'absence et maintien de salaire

Tout salarié dûment mandaté pour représenter son organisation syndicale au sein de la commission paritaire nationale doit demander à son employeur une autorisation d'absence.

Il n'est pas fait de retenue de salaire pour la participation du salarié à cette commission paritaire.

### 2. Remboursement des frais de déplacement

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-après, les salariés rémunérés par les établissements et relevant de la convention collective ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais suivants : transport du domicile au lieu de la réunion, calculé dans la limite maximale du prix du kilomètre SNCF 2<sup>e</sup> classe, majoré des suppléments obligatoires.

### 3. Nombre annuel de réunions donnant lieu à remboursement

Nombre de réunions ordinaires : 2 par an.

Selon les nécessités, par accord entre les deux collèges, le nombre annuel de réunions peut être augmenté.

Réunion paritaire de conciliation suivant nécessité.