

Convention collective nationale

IDCC : **3218** | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)**
(12 juillet 2016)

Avenant n° 2022-06 du 12 décembre 2022
relatif au travail de nuit, au temps de travail et aux congés

NOR : ASET2351000M

IDCC : 3218

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

SNEC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un texte unique de convention collective de l'enseignement privé non lucratif a été signé le 11 avril 2022. Il est appliqué depuis le 1^{er} septembre 2022.

Un certain nombre d'erreurs de frappe, de forme, de ponctuation et de référence ont été identifiées.

Le présent avenant a pour ambition d'y apporter correction.

Plusieurs oublis de retranscription de stipulations anciennes dans le cadre du travail d'harmonisation et de translation de stipulations communes sont également corrigés. Il en est de même de certaines maladresses rédactionnelles.

Ainsi :

– s'agissant du travail de nuit :

- la dérogation au repos quotidien des travailleurs de nuit existant dans l'accord ARTT de 1999 avait disparu alors qu'il n'était pas dans l'intention des parties de la supprimer. Elle est réintroduite ;
- il est fait référence au référentiel professionnel de branche (et son annexe) homologué par arrêté du 5 janvier 2022.

- s’agissant du temps de travail :
 - les deux semaines à 0 heure des psychologues et des formateurs sont réintroduites ;
 - la formulation du préambule du chapitre 5 faisait penser que les enseignants hors contrat et les DDFPT étaient exclus de l’application de l’ensemble de ses dispositions alors qu’il ne s’agissait de les exclure que des sections relatives à la durée du travail et son organisation. En aucun cas les signataires ont souhaité ne pas leur appliquer les stipulations relatives aux congés pour événements familiaux par exemple ;
 - s’agissant du congé pour enfant malade il est précisé que le nombre de jours se calcule par enfant et non par fratrie ;
- s’agissant des psychologues de l’enseignement privé :
 - les signataires du présent avenant sécurise le maintien des avantages catégoriels indemnité de résidence et supplément familial pour les psychologues embauchés avant le 1^{er} septembre 2022.

Les organisations signataires utilisent la technique de l’annule et remplace pour une meilleure lisibilité de leurs travaux.

Une édition consolidée de la CC EPNL est mise à disposition des établissements et des salariés par la CEPNL.

Tableau de suivi des correctifs apportés :

Article de l’avenant	Article de la CC EPNL révisé ou créé	Commentaire
Article 1 ^{er}	Tous les articles comportant le mot « code »	Majuscule au mot Code
Article 2	Article 1.1.1	Insertion du terme « application » dans l’alinéa premier
Article 3	Article 1.1.2	Insertion de la mention des écoles de production labélisées par la FEP – reprise du champ de la CC CFA CFC – Section 8 fusionnée
Article 4	Article 1.2.1.1	Ponctuation modifiée
Article 5	Article 1.2.1.2	Ponctuation modifiée/formulation simplifiée
Article 6	Article 1.2.1.3	Formulation simplifiée
Article 7	Article 1.2.1.4	Ponctuation, changement de déterminants, formulation simplifiée
Article 8	Article 1.2.2.1	Pluriel au deuxième paragraphe
Article 9	Article 3.2.2	Corrections typographiques
Article 10	Article 3.2.3 e)	
Article 11	Article 4.1.1.2	
Article 12	Article 4.1.3.1	Insertion du principe de proratisation de la rémunération pour salariés à temps partiel
Article 13	Article 4.1.3.4	Clarification du propos – texte sur les engagements réciproques renvoi à un article 4.1.3.7 créé

Article de l'avenant	Article de la CC EPNL révisé ou créé	Commentaire
Article 14	Article 4.1.3.7	Création d'un article pour mettre en avant l'obligation de rédiger des « engagements réciproques » en cas de départ en formation pour clarifier les éléments de reconnaissance
Article 15	Article 4.2.3	Pluriel dans la dernière phrase
Article 16	Article 4.2.4	Maintien des avantages conventionnels aux psychologues embauchés avant le 1 ^{er} septembre 2022
Article de l'avenant	Article de la CC EPNL révisé ou créé	Commentaire
Article 17	Préambule du chapitre 5	Précision sur le champ d'application du chapitre – les enseignants HC et DDFPT bénéficient bien des congés et autorisations d'absence
Article 18	Article 5.1.1.3	Reprise du texte de l'accord RTT de 1999 relatif au repos quotidien dérogatoire des travailleurs de nuit
Article 19	Article 5.1.1.5	Erreurs grammaticales
Article 20	Article 5.1.2.2	Remplace mention FFP par mention FFA
Article 21	Article 5.2.8.1	Reprise des stipulations propres aux psychologues et formateurs (2 semaines à 0 heure).
Article 22	Article 5.2.3.1	Erreurs grammaticales
Article 23	Article 5.2.4.8	Passage au présent de formulation
Article 24	Section 3 du chapitre 5	Proratisation de la journée de solidarité pour les salariés à temps partiel
Article 25	Section 5 du chapitre 5	Transformation des sous-sections en articles (5.2.5.1 et 5.2.5.2)
Article 26	Article 5.6.4	Calcul par enfant des droits à absence et non par fratrie
Article 27	Article 7.1.2	Précision formelle sur la subrogation
Article 28	Article 9.1.2	Précision sur la procédure de licenciement propre aux salariés en cumul d'emploi avec celui d'un enseignant agent public

Article 1^{er} | Révision de tous les articles de la CC EPNL comportant le mot « Code »

Une majuscule au mot « Code » est systématisée dans la CC EPNL.

Article 2 | Révision de l'article 1.1.1

L'article 1.1.1 est ainsi rédigé :

« Section 1 Objet et champs d'application

Article 1.1.1 | *Objet*

La présente convention collective (IDCC 3218) regroupe le champ d'application de plusieurs conventions collectives qui lui préexistaient.

La présente convention se substitue aux conventions collectives suivantes^[1] :

IDCC	Intitulé de la convention collective
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé
1446	Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
2152	Convention collective nationale de 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 technique privé
2408/3211	Convention collective des salariés des établissements privés 2015

Article 3 | Révision de l'article 1.1.2

L'article 1.1.2 est ainsi rédigé :

« Article 1.1.2 | *Champs d'application*

Champ d'application économique

La présente convention collective s'applique :

a) impérativement aux établissements d'enseignement privés remplissant cumulativement les critères et modalités suivants :

1. Avoir un modèle économique reposant sur le caractère non lucratif ou un mode d'entreprendre et de développement non fondé sur la distribution des dividendes en numéraires, en titres de sociétés ou en actifs de quelque nature que ce soit. D'une manière générale, les résultats obtenus sont utilisés, dans le cadre d'une gestion désintéressée et dans l'objet des missions confiées et dédiées à l'enseignement et à la recherche dans le respect des valeurs humanistes et culturelles faisant l'identité des établissements adhérant directement ou indirectement à l'organisation employeur signataire.

[1] L'ensemble de ces conventions a été dénoncé. Toute référence à la convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres (IDCC 2636) et à la convention collective nationale des universités et instituts catholiques (IDCC 2270) est supprimée.

2. Être associé ou participer au service public d'éducation ou contribuant aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche telles que définies par le Code de l'éducation.

3. Avoir une relation contractuelle avec les services de l'État organisant et effectuant leur contrôle au sens du Code de l'éducation :

- soit en ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État dans le cadre de l'article L. 442-1 du Code de l'éducation ;
- soit, s'agissant des établissements d'enseignement supérieur, en ayant conclu ou non avec l'État un contrat au sens de l'article L. 732-1 du Code de l'éducation et en adhérant à une organisation composant la CEPNL.

b) également :

- aux entités juridiquement distinctes des établissements cités ci-dessus partageant avec eux une communauté d'intérêts^[1] matérialisée par :
 - des liens étroits, une complémentarité ou une proximité d'activités ;
 - une concentration des pouvoirs de direction ;
 - une communauté de travail partageant des conditions de travail similaires et marquée par une perméabilité des salariés ;
- aux organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements (FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d'établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris, etc.) ;
- aux écoles de production, établissements d'enseignement technique privés labélisés par la FNEP (Fédération nationale des écoles de production).

Salariés couverts

Sont couverts par les dispositions de la présente convention collective :

- les salariés des établissements visés ci-dessus à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions statutaires spécifiques^[2] ;
- les salariés des organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements.

Champ d'application territorial

Le champ d'application de la présente convention collective est national (métropole, départements et collectivités d'outre-mer). »

Article 4 | Révision de l'article 1.2.1.1

Les dispositions de l'article 1.2.1.1, *a*, *c* et *f* sont ainsi rédigés :

« a) Composition et modalités de fonctionnement

La CPPNI EPNL est composée des organisations représentatives dans la branche.

La CPPNI EPNL est composée de deux collèges :

- un collège des salariés comprenant 4 représentants (4 membres titulaires et 4 membres suppléants), désignés avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;

[1] Sont particulièrement visés les organismes de formation dont CFC, les CFA, les écoles de production, les structures déployant des services et activités para et périscolaires, entités de moyens partagés, entités d'études rattachées.

[2] Enseignants agents publics, chefs d'établissements de l'enseignement catholique, chargés de mission des DDEC.

- un collège des employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par la Confédération de l’enseignement privé non lucratif (CEPNL).

Sur la notion de membre, voir article 1.2.2.1).

La présidence de la CPPNI EPNL est assurée pour un mandat de 2 années civiles par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- lorsque le président est issu du collège des employeurs, le vice-président est issu du collège des salariés et inversement.

Lorsque l’organisation qui mandate le président ou le vice-président perd sa représentativité, le mandat à la présidence s’interrompt immédiatement.

La présidence convoque une CPPNI EPNL qui en prend acte et organise la désignation du président et du vice-président pour la durée du mandat restant à courir ;

- le président et le vice-président remplissent leur fonction pour 1 an.

Au terme de cette année :

- le vice-président devient président pendant l’année suivante ;
- le président devient vice-président pour l’année suivante ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de la période biennale.

La CEPNL assure le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL sous le contrôle de la Présidence. Le secrétariat technique et administratif, qui peut être assuré au maximum par 2 personnes, n’occupe aucun siège au sens des dispositions du présent article.

La CPPNI EPNL détermine les moyens lui permettant un travail de qualité et efficace.

Les modalités de fonctionnement et de saisine de la CPPNI EPNL sont détaillées dans un règlement intérieur pouvant être adapté en fonction de besoins spécifiques.

Toute correspondance concernant la CPPNI EPNL est adressée à :

CPPNI EPNL	277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris cppni@branche-epnl.org
------------	---

c) Dispositions spécifiques à l’examen des thèmes de négociation

Outre les thèmes obligatoires de négociation visés au Code du travail, la CPPNI EPNL peut se saisir de tout sujet en vue de l’évolution des dispositions conventionnelles^[1].

Conformément aux dispositions du Code du travail^[2], les organisations syndicales représentatives ou la CEPNL peuvent saisir la CPPNI EPNL de tout thème de négociation.

À cet effet, elles adressent à la présidence un texte cible précédé d’un exposé des motifs.

Ces conditions respectées, la présidence porte le ou les thèmes envisagés à l’ordre du jour de la réunion suivante afin que la CPPNI EPNL prenne en compte la demande.

La CPPNI EPNL s’appuie sur les travaux de l’Observatoire paritaire du dialogue social EPNL (tel que défini à l’article 1.2.1.4) et peut le solliciter pour toute question relevant de sa compétence.

[1] Conformément aux dispositions de l’article L. 2232-5-1,1° du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent avenant.

[2] Code du travail, art. L. 2222-3 dans sa rédaction à la date de signature du présent avenant.

Conformément aux dispositions du Code du travail^[1], avant toute négociation dans la branche, les organisations représentatives travaillent un accord de méthode fixant :

- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- les objectifs communs de la négociation ;
- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;
- les règles et délais d'examen des documents (initiaux et ceux rédigés en rebond) ;
- la nature des informations partagées entre les négociateurs ;
- en fonction de la technicité du sujet traité, la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés mandatés par les organisations (nombre de demi-journées de préparation, prise en charge du salaire et des frais engagés, recours à d'éventuels experts, formation commune, etc.).

L'accord de méthode intègre un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant sur des chiffres et éléments objectivables et permettant un diagnostic et un bilan partagés. L'Observatoire paritaire du dialogue social EPNL (tel que défini à l'article 1.2.1.4) est sollicité dans ce cadre. À cet effet, la CEPNL met à disposition les outils et applications dont elle dispose.

f) Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie en vue de l'exercice de sa mission de conciliation

La CPPNI EPNL se constitue en CPPNI de conciliation afin de traiter des litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention collective et de tout texte rattaché.

À la demande de l'une des parties, elle peut être réunie en cas d'échec de la procédure de conciliation de la CPR EPNL ou de carence de cette dernière (voir l'article 1.2.1.5).

Pour l'exercice de cette mission, elle entend les parties en respectant la procédure détaillée dans le règlement intérieur visé au a. »

Article 5 | Révision de l'article 1.2.1.2

L'article 1.2.1.2 est ainsi rédigé :

« Article 1.2.1.2 | Commission EEP Prévention

Une commission EEP prévention est créée.

Elle a pour mission générale, et par délégation de la CPPNI EPNL, de mettre en œuvre de manière opérationnelle une politique de prévention des risques en lien avec la CPNP (prévoyance) et la CPN EEP santé.

Chaque organisation syndicale représentative dispose de deux sièges. Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

La commission est une émanation de la CPPNI EPNL ; elle est composée par des membres de la CPPNI et des CPN de prévoyance et santé.

Elle peut associer la branche de l'enseignement agricole privé à ses travaux.

Ses missions, en concertation avec la CPNP (prévoyance) et la CPN EEP santé, sont les suivantes :

- proposer à la CPPNI EPNL une feuille de route en matière de prévention des risques professionnels qui est soumise pour avis aux CPN prévoyance et santé ;

[1] Code du travail, art. L. 2222-3-1, dans sa rédaction du code du travail à la date de signature du présent avenant.

- mettre en œuvre cette feuille de route une fois validée ;
- analyser l’activité des référents régionaux de prévention ;
- coordonner l’action des CPR en la matière ;
- travailler en concertation avec les CPN de prévoyance et santé de manière à dégager des synergies et complémentarités ;
- informer régulièrement la CPPNI EPNL de ses travaux ;
- dresser un bilan annuel de son action qu’elle présente à la CPPNI EPNL et transmet pour information aux CPN de prévoyance et santé.

Elle est animée par une présidence désignée dans les conditions fixées par la présente convention. Le secrétariat technique de la CPN EEP Prévention est assuré par la CEPNL et selon les dispositions de la convention collective.

Elle accueille, si besoin est, toute personne permettant d’éclairer ses travaux (cabinet conseil, préventistes, etc.).

Les modalités de fonctionnement et de prise de décisions de la CPN EEP Prévention sont celles des commissions paritaires fixées par la convention collective. »

Article 6 | Révision de l’article 1.2.1.3

L’article 1.2.1.3 est ainsi rédigé :

« Article 1.2.1.3 | Groupes de travail paritaires

La CPPNI EPNL crée des groupes de travail paritaires si nécessaire.

Le groupe de travail est composé en priorité de membres siégeant en CPPNI EPNL de manière récurrente. Sur décision préalable et temporaire de la CPPNI EPNL, le groupe de travail peut néanmoins accueillir un tiers à la CPPNI EPNL en raison de son expertise sur la thématique traitée. Ce tiers peut également participer aux travaux de la CPPNI EPNL sur cette thématique.

sur la notion de membre, voir l’article 1.2.2.1.

La CPPNI EPNL fixe par délibération chaque fois que cela est nécessaire et notamment par accord de méthode, les conditions dans lesquelles ces groupes de travail se réunissent et les moyens dont ils disposent. »

Article 7 | Révision de l’article 1.2.1.4 c)

L’article 1.2.1.4 c) est ainsi rédigé :

« c) Mission d’appui à la négociation

L’Observatoire EPNL est une instance technique paritaire d’information, de connaissance et d’analyse permettant d’éclairer à sa demande les membres de la CPPNI EPNL dans les négociations qu’ils mènent en son sein.

L’Observatoire EPNL est sollicité dans le cadre de l’animation prospective du dialogue social pour participer à l’élaboration d’un diagnostic partagé préalable à la négociation (cf. article 1.2.1.1, c).

Il dresse alors un panorama sur des éléments et données factuels :

- que la CEPNL est en capacité de délivrer aux membres de la CPPNI EPNL ;
- que les opérateurs désignés ou recommandés dans la branche ou ayant des activités dans la profession sont susceptibles de délivrer.

Il peut, dans le cadre de sa mission, préconiser à la CPPNI EPNL l’élaboration de toute base de données partagée.

Il peut mettre à disposition des établissements, et spécialement aux entreprises de moins de 50 salariés des outils (notamment numériques) leur permettant d'établir des diagnostics.

L'Observatoire EPNL veille tout spécialement dans ses travaux à collecter et analyser des données en vue de lutter contre toute forme de discrimination au travail.

L'Observatoire EPNL s'appuie sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ou de toute instance venant à le remplacer dans ses missions d'anticipation des évolutions de l'emploi et des métiers. »

Article 8 | Révision de l'article 1.2.2.1

L'article 1.2.2.1 est ainsi rédigé :

« Article 1.2.2.1 | Qualité de membre d'une commission paritaire dans le champ de la CC EPNL

Tout mandaté (titulaire ou suppléant) pour représenter son organisation au sein de la CPPNI EPNL, d'une CPR EPNL, de l'Observatoire EPNL, de groupe de travail paritaire ou de toute commission paritaire nationale créée par un accord thématique (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.) doit informer son employeur et ce, dès réception de la convocation.

Sont membres au sens de l'alinéa 2 de l'article L. 2234-3 du Code du travail de la CPPNI EPNL, de la CPR EPNL, de l'Observatoire EPNL, de groupe de travail paritaire ou d'une commission paritaire nationale créée par un accord thématique -protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc. – le titulaire et le suppléant mandatés par l'organisation représentative qu'ils représentent.

Chaque organisation représentative via sa fédération nationale adresse la liste de ses mandatés par commission (CPPNI EPNL, CPR EPNL, Observatoire EPNL, groupe de travail paritaire ou commission paritaire nationale créée par un accord thématique) au secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL. Chaque organisation représentative via sa fédération nationale l'informe également de toute modification.

En sa qualité de membre d'une commission paritaire, le mandaté bénéficie, dès lors que le mandat a été enregistré par le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL, d'une autorisation d'absence pour participer à ces réunions ainsi que de la protection prévue par le Livre IV du Code du travail.

Les demi-journées ou les journées de préparation prises en charge, dans les conditions visées à l'article 1.2.2.2, par la CEPNL donnent également droit à une autorisation d'absence.

Ces absences ne font l'objet ni d'une retenue sur salaire ni d'une récupération. »

Article 9 | Révision de l'article 3.2.2

L'article 3.2.2 est ainsi rédigé :

« Article 3.2.2 | Les mentions du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée doit indiquer les mentions suivantes :

1. La référence à la présente convention collective et au règlement intérieur lorsque celui-ci est obligatoire ;
2. L'intitulé du poste ou la qualification ;
3. La date de prise de fonctions ;
4. La classification ;

5. La catégorie professionnelle du salarié ;
 6. Lorsqu'elle existe, la durée de la période d'essai fixée conformément aux dispositions conventionnelles et sa possibilité de renouvellement quand elle existe ;
 7. La durée de travail servant de base à la rémunération ;
 8. La durée hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou forfaitaire de travail effectif ainsi que sa référence au temps plein conventionnel et au nombre de jours de congés payés appliqué^[1] ;
 9. Le montant brut de la rémunération et ses modalités de calcul ;
 10. L'ancienneté reprise (en lien avec les expériences antérieures pour la fixation de la rémunération) ;
 11. L'affiliation à une institution de retraite complémentaire ainsi qu'aux régimes de prévoyance et de « complémentaire santé ». Le nom et l'adresse de l'organisme assureur par régime concerné sont mentionnés ;
 12. L'existence d'un préavis de rupture et la référence aux dispositions conventionnelles ou légales applicables.
- Les délégations reçues font l'objet de dispositions contractuelles spécifiques^[2]. »

Article 10 | Révision de l'article 3.2.3 e)

L'article 3.2.3 e) est ainsi rédigé :

« e) Garanties

Le salarié employé en CDI/I et notamment pendant les périodes non travaillées bénéficie de l'ensemble des droits conventionnels (classification, congés, maladie, protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

L'employeur veille à donner la priorité aux salariés en CDI/I qui souhaiteraient accroître leur volume horaire contractuel.

Les salariés en CDI/I bénéficient d'une priorité d'emploi sur un emploi disponible équivalent à temps plein ou ayant une durée de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat.

L'employeur porte la liste des emplois disponibles à la connaissance de ces salariés.

Le contrat de travail est révisé en conséquence. »

Article 11 | Révision de l'article 4.1.1.2

L'article 4.1.1.2 est ainsi rédigé :

« Article 4.1.1.2 | Définition des catégories professionnelles

La catégorie professionnelle du poste de travail est déterminée à partir de la strate retenue.

Est ainsi considéré comme :

- employé : tout salarié occupant un poste de travail de strate I et II ;

[1] Ainsi que la répartition des heures entre FFA et PRAA pour les formateurs (voir article 5.1.2.2) et les intervenants.

[2] S'agissant du directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques au sens de la circulaire 2016-137 du 11 octobre 2016 le contrat doit mentionner les délégations reçues notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

- agent de maîtrise : tout salarié occupant un poste de travail de strate III (sauf s’il est cadre en application des stipulations ci-dessous) ;
- cadre :
 - tout salarié occupant un poste de travail de strate IV ;
 - tout salarié de strate III, totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classant, dont 3 en “responsabilité” et 3 en “autonomie” ».

Article 12 | Révision de l'article 4.1.3.1

L'article 4.1.3.1 est ainsi rédigé :

Article 4.1.3.1 | L'architecture de la rémunération

Le salaire minimum hiérarchique annuel pour un temps plein hors journée de solidarité est calculé par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point conventionnel désigné point EPNL^[1].

Le coefficient global se compose des éléments suivants :

- un nombre de points liés au poste de travail :
 1. Points relatifs à la valeur de la strate de rattachement et aux critères classant (voir l'article 4.1.3.2) ;
 2. Points valorisant la plurifonctionnalité (voir l'article 4.1.3.3) ;
- un nombre de points liés à la personne :
 1. Éventuels points :
 - valorisant la formation professionnelle ;
 - ou
 - décidés après analyse triennale de la classification (voir l'article 4.1.3.4).
 2. Points relatifs à l'ancienneté (voir l'article 4.1.3.5) ;
 3. Points découlant de l'implication professionnelle (voir l'article 4.1.3.6).

En cas de temps partiel, le salaire est proratisé en fonction de la durée contractuelle de travail définie dans le contrat à temps partiel. »

Article 13 | Révision de l'article 4.1.3.4

L'article 4.1.3.4 est ainsi rédigé :

« Article 4.1.3.4 | Analyse triennale de la classification

Tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel obligatoire^[2], l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du salarié et si les critères classants sont adaptés.

Si tel n'est pas le cas, l'employeur apporte les mesures correctives qui s'imposent^[3].

Il peut s'agir d'une évolution individuelle de rémunération liée à :

- l'attribution de critère(s) classant ;

[1] La valeur du point EPNL en septembre 2022 est de 18,42 €. Elle évolue le cas échéant par accord signé dans le cadre de la négociation sur les salaires.

[2] En application de l'accord Interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 2 décembre 2021, un entretien professionnel se tient obligatoirement tous les 3 ans. Un entretien peut néanmoins être organisé selon une périodicité inférieure.

[3] Évolution ou révision de la fiche de poste, la fiche de classification et le contrat de travail.

- un changement de fonction ;
- un changement de poste ;
- un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Cette évolution est au moins équivalente à une valorisation de 15 points.

Si une telle évolution n'est ni envisagée ni possible, 15 points sont octroyés automatiquement à la fin de la période triennale, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Un élément de reconnaissance peut prendre la forme par exemple d'une évolution de classification par les critères classant, d'une valorisation en points du coefficient global, l'obtention d'une certification pouvant faciliter l'employabilité du salarié ou de tout élément décidé notamment lors d'un départ en formation.

■ Sur les engagement réciproques en cas de départ en formation, voir l'article 4.1.3.7

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif de la période sexennale fait l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié. »

Article 14 | Création de l'article 4.1.3.7

L'article 4.1.3.7 est ainsi rédigé :

« Article 4.1.3.7 | Départ en formation et engagements réciproques

Lors d'un départ en formation, l'employeur et le salarié s'entendent dans un document "engagements réciproques" sur les éléments de reconnaissance au regard du projet et du parcours. »

Article 15 | Révision de l'article 4.2.3

L'article 4.2.3 est ainsi rédigé :

« Article 4.2.3 | Participation aux frais de repas des enfants du salarié

Tout salarié bénéficie, dans les conditions ci-dessous développées, d'un avantage tarifaire sur les frais de repas pris par son ou ses enfant(s) dans l'établissement où il exerce.

Cette réduction tarifaire est fixée à hauteur du seuil de tolérance de la direction de la sécurité sociale en matière d'évaluation des avantages en nature.

Le principe de cette réduction tarifaire et son montant sont subordonnés aux possibilités économiques de l'établissement. Ses modalités de versement font l'objet d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur valable pour l'année scolaire et renouvelable par tacite reconduction. »

Article 16 | Création de l'article 4.2.4

L'article 4.2.4 est ainsi rédigé :

« Article 4.2.4 | Conséquences des révisions successives

a) Indemnité différentielle

Une indemnité différentielle a pu être créée sur le bulletin de salaire lorsque le salaire résultant du coefficient global après reclassification (septembre 2010) était inférieur au salaire de référence conventionnel antérieur.

Cette indemnité est exprimée en points.

Les organisations signataires invitent les employeurs à proposer une dénomination différente à cette ligne pérenne^[1] sur le bulletin de salaire : indemnité de reclassification, ajustement de reclassification.

b) Maintien des avantages catégoriels aux salariés embauchés avant le 1^{er} septembre 2015^[2]

La disparition de l'article 3.25.3 (supplément familial et indemnité de résidence) de la convention collective des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (CC PSAEE) révisée ne génère pas de baisse de rémunération.

Ces droits sont maintenus à titre individuel dans les conditions ci-dessous mentionnées.

Le maintien de ces droits prend la forme d'une indemnité exprimée en euros.

Le salarié n'obtient pas de droits nouveaux.

L'indemnité est réduite en application des dispositions réglementaires s'agissant du supplément familial (perte de la qualité d'enfant à charge, dépassement des seuils d'âge, cessation de la vie commune).

c) Maintien des avantages catégoriels aux psychologues embauchés avant le 1^{er} septembre 2022

La disparition de l'article 13.1 de la convention collective des psychologues de l'enseignement privé (supplément familial et indemnité de résidence) ne génère pas de baisse de rémunération.

Ces droits sont maintenus à titre individuel dans les conditions ci-dessous mentionnées.

Le maintien de ces droits prend la forme d'une indemnité exprimée en euros.

Le salarié n'obtient pas de droits nouveaux.

L'indemnité est réduite en application des dispositions réglementaires s'agissant du supplément familial (perte de la qualité d'enfant à charge, dépassement des seuils d'âge, cessation de la vie commune). »

Article 17 | Révision du préambule du chapitre 5

Le préambule du chapitre 5 est ainsi rédigé :

« Chapitre 5 Durée et organisation du temps de travail, congés, absences

Ce présent chapitre annule et remplace tous les accords et toutes les dispositions conventionnelles de branche relatifs au temps de travail applicables antérieurement^[3] à l'exception des accords visés aux sections 3 et 4 du présent chapitre.

[1] Hors modification de contrat de travail.

[2] Ces stipulations reprennent *in extenso* l'article 5.14 la convention collective SEP et permettent d'assurer le maintien des droits et garanties aux salariés relevant de cette convention au 1^{er} septembre 2015.

[3] Notamment les dispositions contenues dans les conventions collectives fusionnées dans la présente CC EPNL et de l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999.

L'intégralité des stipulations contenues dans le présent chapitre s'appliquent à tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective à l'exception :

- des cadres dirigeants relevant de la présente convention collective et ce, en application de l'article L. 3111-2 du Code du travail^[1].

Les stipulations relatives aux congés payés et aux congés pour événements familiaux leur sont néanmoins applicables.

- s'agissant des enseignants exerçant dans des classes hors contrat d'établissement ayant majoritairement des classes sous contrat (primaire et secondaire) et des enseignants exerçant dans des "établissements sous contrat simple".

Ils sont soumis quant à eux, pour la détermination de leurs conditions de service, aux dispositions applicables aux maîtres titulaires de l'enseignement public.

Leur durée de travail fait référence aux obligations de service des enseignants du premier degré et à l'obligation réglementaire de service pour les professeurs du second degré et du supérieur exerçant dans un établissement d'enseignement secondaire (CPGE et BTS).

Les stipulations relatives aux congés pour autorisations d'absence pour motif personnel ou familial et autres congés leur sont néanmoins applicables.

La diversité des emplois de la branche et de leurs modalités d'exercice induit le recours à des techniques et supports variés d'organisation du temps de travail.

Ainsi, à côté d'une organisation pluri hebdomadaire du temps de travail qui constitue une référence, est autorisé, au choix de l'employeur et en accord avec le salarié concerné, le recours :

- à l'intermittence.

Ce dispositif est ouvert à certains emplois (voir l'article 3.2.3 et la sous-section 2 de la section 2 du présent chapitre) en raison de la succession de périodes travaillées et non travaillées tout au long de l'année ;

- aux forfaits annuels en jours ou en heures.

Ces dispositifs sont ouverts à certains salariés qui ne peuvent suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement :

- pour les salariés en forfaits annuels en heures (cf. l'article 5.2.3.1), compte tenu d'un horaire propre ou de l'impossibilité de prédéterminer leur horaire ou de leur activité qui peut être soumise à des variations individuelles et imprévisibles ;
- pour les salariés en forfaits en jours (cf. l'article 5.2.4.1), compte tenu de l'autonomie qu'ils ont dans l'organisation de leur temps de travail et dans la gestion de leur emploi du temps.

Deux notions de temps de travail ou de durée annuelle de travail sont communément utilisées dans les établissements :

- temps annuel rémunéré : base 1 820 heures par an pour un temps plein ;
- temps annuel de travail effectif de référence ou conventionnel, il constitue :
 - la durée annuelle de référence selon la catégorie de salariés visée ;
 - le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires. »

[1] Texte applicable à la date de signature du présent avenant. Sont considérés comme tels en application de l'alinéa 2 de l'article L. 3111-2 du code du travail : « les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. »

Article 18 | Révision de l'article 5.1.1.3

L'article 5.1.1.3 est ainsi rédigé :

« Article 5.1.1.3 | *Durée maximale de travail et repos quotidien*

La durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 12 heures consécutives.

Après information des institutions représentatives du personnel et à défaut des intéressés, cette durée pourra être réduite à 9 heures pour les personnels affectés aux surveillances d'internat.

En contrepartie, le service donné de nuit est limité à 4 nuits par semaine, et donne droit à un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives sauf demande dérogatoire du salarié. Pour les salariés à temps plein, le complément de service sera assuré dans le cadre de l'externat et peut prendre la forme de travaux administratifs.

Pour les travailleurs de nuit, voir l'accord du 2 juillet 2002 révisé par l'accord sur les équivalences de nuit du 31 janvier 2007 visé à la section 4 du présent chapitre. »

Article 19 | Révision de l'article 5.1.1.5

L'article 5.1.1.5 est ainsi rédigé :

« Article 5.1.1.5 | *Pauses et interruptions d'activité*

Les pauses et/ou interruptions d'activité sont des temps pendant lesquels le salarié :

- suspend réellement son activité ;
- n'est donc plus à la disposition de l'employeur ;
- et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

La pause est un arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos.

L'interruption d'activité s'entend, quant à elle, d'un arrêt d'activité qui résulte de l'organisation des horaires de travail et qui sépare deux séquences autonomes de travail.

Ainsi, sauf exception fixée par les stipulations de la présente convention collective :

- elles n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif ;
- et ne sont donc pas rémunérées.

En revanche, sont considérés comme temps de travail effectif, les temps durant lesquels le salarié ne peut s'éloigner de son poste en raison des contraintes de celui-ci, de l'obligation qui lui est faite de répondre aux directives de l'employeur et s'il ne peut de ce fait vaquer à des occupations personnelles.

a) *Pauses*

La pause d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes est considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération.

En tout état de cause, le salarié bénéficie au minimum d'une pause de 20 minutes au cours d'une période de 6 heures de travail effectif.

b) *Interruption d'activité méridienne*

Toute période de travail d'au moins 6 heures incluant un moment de repas doit être interrompue, sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur ou accord d'entreprise, par une interruption de 45 minutes au moins permettant de prendre ce repas.

Les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative qui ne bénéficient pas d'une interruption d'au moins

45 minutes disposent, quant à eux, d'une demi-heure pour prendre leur repas. Dans ce cas, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. »

Article 20 | Révision de l'article 5.1.2.2

Le dernier paragraphe de l'article 5.1.2.2 est ainsi rédigé :

« S'agissant des écoles de production et les établissements techniques privés labellisés par la FNEP :

- la répartition temps consacré au FFA/PRAA n'est pas appliquée aux maîtres-professionnels et maîtres-professionnels responsables d'atelier exerçant dans des écoles de production, compte tenu de la spécificité pédagogique mettant élèves et maître-professionnel en situation réelle de production. Il est donc appliqué une durée globale totale de 1 565 heures.
- 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 FFA reste fixé à 1 040 heures pour les actions de niveaux 3 et 4, à savoir une répartition de FFA/PRAA de 2/3 – 1/3 sur une base annuelle de 1 565 heures.

Le lieu d'exercice du temps consacré aux AA est l'école de production, sauf accord ou mission contraire.

Les activités FFA/PRAA peuvent être dissociées dans le temps. »

Article 21 | Révision de l'article 5.2.1.8

L'article 5.2.1.8 est ainsi rédigé :

« Article 5.2.1.8 | Semaine(s) à zéro heure

Sauf dispositions plus favorables^[1], les salariés dont le temps de travail fait l'objet d'une répartition et d'une organisation sur une période de référence annuelle et qui, en application des stipulations de l'article 5.2.5.1, bénéficient de 51 jours de congés payés, disposent chaque année, d'une semaine à zéro heure conventionnelle (6 jours ouvrables consécutifs).

Les psychologues et les formateurs bénéficient de 2 semaines à zéro heure. »

Article 22 | Révision de l'article 5.2.3.1

L'article 5.2.3.1 est ainsi rédigé :

« Article 5.2.3.1 | Salariés concernés

Le forfait en heures s'applique aux cadres (cf. article 4.1.1.2) qui travaillent au sein d'une collectivité de travail sans être soumis aux mêmes horaires que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles et imprévisibles^[2].

Peuvent donc être concernés par le forfait heures les :

- managers stratégiques : directeurs et adjoints de direction ;
- responsables de niveau ;
- assistants de direction, assistants 3^e niveau, etc. ;

[1] Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013, étendu par arrêté du 16 avril 2014 publié au JO le 13 mai.

[2] Code du travail, art. L. 3121-56.

- gestionnaires : responsables administratifs, responsables de paie, responsables réseau, etc. ;
- chargés de projet : chargés de communication, chargés de partenariat, graphistes, webmasters, etc. ;
- managers de proximité : coordinateurs d'équipe, etc. ;
- managers d'activités. »

Article 23 | Révision de l'article 5.2.4.8

L'article 5.2.4.8 est ainsi rédigé :

« Article 5.2.4.8 | *Prise en compte des absences, des arrivées et départs en cours d'année*

Lorsqu'un salarié ne travaille pas la totalité de la période de référence, du fait notamment de son entrée ou de sa sortie en cours d'année, le nombre de jours travaillés est calculé en fonction du nombre de mois travaillés sur la période de référence.

Sauf dans les cas visés par les dispositions légales, les absences, quels qu'en soient les motifs, ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

Le nombre de jours de repos correspondant à la différence entre la durée annuelle déduite des jours de congés obligatoires, jours fériés et deux jours de fin de semaine et le plafond de jours devant être travaillé n'est réduit que proportionnellement à la durée de l'absence.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, cette réduction du nombre de jours travaillés donne lieu à une réduction proportionnelle de la rémunération en tenant compte de la durée de l'absence et du nombre de jours que le salarié aurait normalement dû effectuer sur le mois. »

Article 24 | Révision de la section 3 du chapitre 5 (travail à temps partiel)

La section 3 du chapitre 5 est ainsi rédigée :

« Section 3 Travail à temps partiel

Les stipulations relatives au temps partiel dans la branche figurent dans l'accord du 11 février 2019^[1].

Conformément à l'article L. 3133-8 du Code du travail dernier alinéa, la journée de solidarité (7 heures) est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par le contrat de travail des salariés à temps partiel. »

Article 25 | Révision de la section du chapitre 5

La section 5 du chapitre 5 est ainsi rédigée :

« Article 5.2.5.1 | *Congés payés*

Les congés payés se comptabilisent en jours ouvrables.

Sauf stipulations plus favorables^[2], chaque salarié bénéficie au minimum de 36 jours de congés par an.

À compter du 1^{er} septembre 2022, la période d'acquisition et de prise des congés payés est du 1^{er} septembre au 31 août.

[1] En attente d'extension.

[2] Notamment prévues par les articles 5.1.2.1 et 5.1.2.2.

Quatre semaines consécutives de congés payés sont attribuées pendant les vacances scolaires d'été.

Toute dérogation à cette règle doit faire l'objet d'une consultation du CSE et d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

À chaque fonction correspond un nombre de jours de congés payés de référence (voir annexe 2) :

- fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés ;
- fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés.

Le nombre de jours de congés payés applicable est déterminé selon la ou les fonctions majoritaire(s) composant le poste en temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 36 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à 65 % et plus de son temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 51 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés correspond à plus de 35 % de son temps de travail apprécié sur l'année.

Les salariés qui occupent un poste de cadre en application des dispositions de l'article 4.1.1.2 bénéficient de 36 jours de congés payés.

En considération des responsabilités spécifiques des DDFPT, les congés payés ne peuvent être inférieurs à 10 semaines dont au moins 5 consécutives pendant les vacances d'été. Les dates des congés sont fixées par accord entre le chef d'établissement et le DDFPT. »

Article 5.2.5.2 | Jours fériés

Les jours fériés sont chômés et payés.

La durée annuelle de référence est calculée en intégrant forfaitairement 10 jours fériés chômés.

À l'exclusion du 1^{er} mai, le travail les jours fériés légaux demeure possible en cas de nécessité de service. Les modalités de compensations éventuelles peuvent être précisées par accord d'entreprise ou engagement unilatéral de l'employeur ou usage. »

Article 26 | Révision de l'article 5.6.4

L'article 5.6.4 est ainsi rédigé :

« Article 5.6.4 | Absences pour enfant malade

Dans la limite de 3 jours ouvrables par année scolaire par enfant^[1], tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu son responsable, bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans et quel que soit son âge s'il est en situation de handicap.

Le salarié peut, sur justificatif médical et avec l'accord du responsable, s'absenter 6 autres jours par enfant malade pendant lesquels il reçoit un demi-salaire.

Ces absences (les 3 jours rémunérés à 100 % ou les 6 jours à demi-salaire) peuvent être prises par journée ou demi-journée.

[1] et non par fratrie.

L'article 7.1.2 est ainsi rédigé :

« Article 7.1.2 | Indemnisation des absences pour cause de maladie professionnelle ou non professionnelle et d'accident du travail »

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, l'employeur ayant reçu l'avis d'arrêt de travail visé à l'article 7.1.1, verse dès le premier jour d'arrêt au salarié concerné, à l'échéance habituelle du salaire, une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale dans les conditions ci-dessous détaillées :

Ancienneté ^[1]	Maintien du salaire par l'employeur à 100 % ^[2]
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours
Au-delà de 11 ans et jusqu'à 16 ans	60 premiers jours
Au-delà de 16 ans	90 premiers jours
[1] L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence.	
[2] Du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement.	

Les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle bénéficient du maintien de salaire sans condition d'ancienneté.

Pour bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit avoir fait valoir ses droits auprès de la sécurité sociale.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation par l'employeur ne dépasse pas les durées susvisées de maintien de salaire à 100 % par l'employeur.

Au terme de ces durées d'indemnisation, cette indemnisation est relayée par les régimes de prévoyance dans les conditions fixées dans l'accord EEP prévoyance les instituant et les dispositions des contrats d'assurance les mettant en œuvre et reprises dans les notices d'information.

Le salarié justifiant d'un an d'ancienneté au moins dans l'établissement mais ne remplissant pas les conditions d'activité pour percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale, perçoit les prestations incapacité de travail et invalidité permanente prévues dans l'accord de prévoyance ci-dessus visé, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale reconstituées.

Le mécanisme de subrogation est généralisé tant au niveau des indemnités journalières de sécurité sociale que des indemnités journalières complémentaires versées par l'Institution de prévoyance.

Autrement dit, lorsque les conditions de droit à maintien de salaire sont remplies, l'employeur est tenu de verser le montant des indemnités journalières de sécurité sociale et/ou des indemnités journalières complémentaires de prévoyance reçues ou à percevoir lors de l'échéance de paie (sans interruption ni décalage).

Dans certaines situations prévues par le régime de prévoyance des salariés cadres et non cadres, la subrogation peut porter uniquement sur les IJC notamment lorsque le salarié ne perçoit pas d'IJSS (cf. *supra*).

L'indemnisation par l'employeur ne peut permettre au salarié de recevoir, pendant son arrêt de travail, un revenu de substitution global (indemnités journalières de sécu-

rité sociale et indemnisation complémentaire de l'employeur au titre du maintien de salaire) supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la même période.

Lorsque l'employeur maintient le salaire du salarié ou assure une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité sociale, conformément aux dispositions légales, il peut faire procéder à une contre-visite médicale du salarié par un médecin de son choix. »

Article 28 | Révision de l'article 9.1.2

L'article 9.1.2 est ainsi rédigé :

« Article 9.1.2 | Procédure de licenciement

Au cours de l'entretien préalable, le salarié peut se faire assister :

- dans tous les cas, soit par une personne de son choix appartenant à la communauté de travail ;
- soit, si l'établissement n'a pas d'institution représentative du personnel :
 - par un conseiller du salarié de son choix inscrit sur la liste départementale établie à cet effet ;

ou

- par un délégué mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative de la présente convention collective ou y ayant adhéré.

Dans ce cas, il doit en avvertir son employeur ou son représentant un jour ouvrable avant la date fixée pour l'entretien ; l'employeur peut alors se faire assister par un représentant de l'organisation patronale signataire^[1] et reporter la date de l'entretien jusqu'au troisième jour ouvrable suivant la date initialement prévue.

Pour permettre aux salariés exerçant également une activité d'enseignant agent public dans l'établissement de participer au mouvement des maîtres, leur licenciement doit être notifié avant le 1^{er} mars sauf licenciement pour motif économique, faute grave ou lourde. »

Article 29 | Nature de l'avenant

Le présent avenant révisé la CC EPNL, annule et remplace les articles précisés listés.

Il est à durée indéterminée, il prend effet dès son dépôt.

Article 30 | Modalités de dépôt

Le présent avenant est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

[1] Ou ses composantes (SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC, UNETP, UDOGEC-UROGEC, FNOGEC).