



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2023-38**

23 septembre 2023



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2023-38 du 23 septembre 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-38.

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2023-38 du 23 septembre 2023

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 303   Couture parisienne</b> : avenant n° 38 du 22 août 2023 relatif à la levée des réserves formulées à l'article 1 <sup>er</sup> de l'arrêté d'extension du 22 mai 2023 .....	5
<b>IDCC 1518   ÉCLAT</b> : avenant n° 198 du 12 juillet 2023 relatif à l'évolution des minima conventionnels.....	13
<b>IDCC 1518   ÉCLAT</b> : avenant n° 199 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire.....	15
<b>IDCC 1518   ÉCLAT</b> : avenant n° 200 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation pluriannuelle de la valeur de point 1 dite V1.....	18
<b>IDCC 1596   Bâtiment (PACA)</b> : accord du 19 juillet 2023 relatif à l'indemnité de petits déplacements .....	20
<b>IDCC 1596   Bâtiment (PACA)</b> : accord du 19 juillet 2023 relatif aux salaires .....	22
<b>IDCC 1597   Bâtiment (PACA)</b> : accord du 19 juillet 2023 relatif aux salaires .....	24
<b>IDCC 1597   Bâtiment (PACA)</b> : accord du 19 juillet 2023 relatif à l'indemnité de petits déplacements .....	26
<b>IDCC 1621   Répartition pharmaceutique</b> : avenant n° 4 du 11 juillet 2023 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance .....	28
<b>IDCC 2266   Métallurgie (Mayenne)</b> : accord du 18 juillet 2023 à l'avenant « A » relatif à l'annexe « Salaires A.2-25 » .....	42
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : avenant du 12 juillet 2023 à l'accord du 17 septembre 2015 relatif au fonds d'action sociale .....	45
<b>IDCC 2609   Bâtiment (PACA)</b> : accord du 19 juillet 2023 relatif aux salaires .....	52
<b>IDCC 3218   Enseignement privé (EPNL)</b> : accord du 13 octobre 2022 relatif au niveau de classification du certificat de qualification professionnelle « Éducateur de vie scolaire » (CQP EVS).....	54
<b>IDCC 3218   Enseignement privé (EPNL)</b> : accord du 13 octobre 2022 relatif au niveau de classification du certificat de qualification professionnelle « Coordinateur de vie scolaire » (CQP CVS).....	57
<b>IDCC 3218   Enseignement privé (EPNL)</b> : accord du 8 décembre 2022 relatif au niveau de classification du certificat de qualification professionnelle « Attaché de gestion » .....	60

<b>IDCC 3218   Enseignement privé (EPNL) : accord n° 2022-7 du 12 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques, aux classifications et fixant un agenda social.....</b>	<b>63</b>
<b>IDCC 3218   Enseignement privé (EPNL) : avenant n° 2022-08 du 12 décembre 2022 relatif au droit à la déconnexion.....</b>	<b>69</b>
<b>IDCC 3218   Enseignement privé (EPNL) : avenant n° 2022-06 du 12 décembre 2022 relatif au travail de nuit, au temps de travail et aux congés.....</b>	<b>72</b>
<b>IDCC 3218   Enseignement privé (EPNL) : avenant n° 2023-1 du 12 avril 2023 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.....</b>	<b>92</b>

### Accord(s) professionnel(s)

<b>Établissements d'enseignement privés : accord du 13 octobre 2022 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « Éducateur de vie scolaire » (CQP EVS) .....</b>	<b>96</b>
<b>Établissements d'enseignement privés : accord du 13 octobre 2022 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « Coordinateur de vie scolaire » (CQP CVS)....</b>	<b>101</b>
<b>Établissements d'enseignement privés : accord du 13 octobre 2022 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « Attaché de gestion » .....</b>	<b>107</b>
<b>Établissements d'enseignement privés : accord du 8 décembre 2022 relatif au dispositif « Pro-A » .....</b>	<b>113</b>

**Avenant n° 38 du 22 août 2023**  
relatif à la levée des réserves formulées à l'article 1<sup>er</sup>  
de l'arrêté d'extension du 22 mai 2023

NOR : ASET2350978M

IDCC : 303

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

**CSHC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**HACUITEX CFDT ;**

**THC CGT ;**

**FNSCIC CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

Par arrêté du 22 mai 2023, le ministre du travail a procédé à l'extension de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021 de refonte de la convention collective nationale de la couture parisienne.

Ledit avenant venait réviser les clauses générales de la convention collective nationale de la couture parisienne.

Il intervenait suite à l'arrêté du 27 juillet 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure (IDCC 673) à la convention collective nationale de la couture parisienne et à l'arrêté du 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne (IDCC 780) et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure (IDCC 418) à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Il avait pour objectif :

- d'une part, de réviser les clauses générales de la convention collective nationale de la couture parisienne pour les mettre en conformité avec le droit positif ;

- d'autre part, de constituer, sous la forme de cet avenant, un accord de remplacement au sens de l'article L. 2261-33 du code du travail suite au rattachement des trois branches citées ci-dessus.

Ainsi, les dispositions de la convention collective nationale de la couture parisienne, y compris ses annexes et avenants, se substituent désormais à toutes dispositions antérieures à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés et employeurs de la nouvelle branche issue des rattachements émanant des arrêtés cités ci-dessus.

Les conventions collectives des trois branches rattachées citées ci-dessus ainsi que leurs annexes et avenants rattachés ont cessé concomitamment de produire effet à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Toutefois, 8 articles de l'avenant n° 37 ont fait l'objet d'une extension sous réserve d'une interprétation conforme aux dispositions légales du code du travail.

Par ailleurs, 3 articles ont été exclus de l'extension en ce qu'ils contrevenaient aux dispositions du code du travail.

Le présent accord a donc pour finalité d'amender lesdites dispositions de l'avenant n° 37 afin de les rendre conformes aux dispositions du code du travail et de lever toute réserve ou exclusion.

D'autre part, cet avenant n° 38 a pour but d'intégrer l'article 23 relatif à la période d'essai, manquant dans l'avenant n° 37.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Amendement de l'article 3 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif à sa durée, sa dénonciation et à sa révision (amendement de l'article 5 alinéa 3 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision. »

### **Article 2 | Amendement de l'article 14 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif au licenciement des représentants du personnel (amendement de l'article 20 alinéa 2 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

L'alinéa 1 de l'article 14 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Tout licenciement d'un représentant du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, sera soumis au comité social et économique qui donne un avis sur le projet, sous réserve des dispositions des articles L. 2421-3 et L. 2421-1 du code du travail qui prévoient que le licenciement de certains représentants du personnel ne nécessite pas une consultation du CSE. »

### **Article 3 | Amendement de l'article 18 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif aux heures de délégation des membres du CSE (amendement des alinéas 5 à 7 de l'article 24 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

L'article 18 de la convention collective nationale de la couture parisienne est complété des alinéas suivants :

- « Est également payé comme du temps de travail effectif, non déduit des heures de délégation, le temps passé :
  - à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du code du travail (L. 2315-11 du code du travail) ;
  - aux réunions des commissions du CSE (hors CSSCT voir ci-dessus), dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, dans la limite de 30 heures par an pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés (L. 2315-11 et R. 2315-7, L. 2315-8 du code du travail). Au-delà, ce temps sera imputé sur les heures de délégation ;
  - aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (L. 2315-11 du code du travail) ;
  - le temps passé aux formations en santé, sécurité et conditions de travail (L. 2315-18 du code du travail) et à la formation économique (L. 2145-6 et L. 2315-63 dudit code) des membres du CSE est également payé comme temps de travail et non déduit des heures de délégation (L. 2315-16 dudit code). »

### **Article 4 | Amendement de l'article 25 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif au travail le dimanche pendant les périodes de collection (amendement de l'alinéa 9 de l'article 32 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

L'alinéa 7 de l'article 25 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi complété :

- « Ces dispositions reçoivent application sous réserve de l'existence d'une dérogation au repos dominical concernant l'activité en cause, que cette dérogation relève d'une dérogation de droit au repos dominical ou d'une dérogation exceptionnelle conformément aux articles L. 3132-12 et suivants du code du travail. »

L'alinéa 8 de l'article 25 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

- « Il ne pourra être exigé d'un parent ayant un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans, vivant au foyer, de travailler le dimanche et le jour de repos hebdomadaire (heures supplémentaires ou de récupération). »

### **Article 5 | Amendement de l'article 29 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif aux congés exceptionnels pour événements de famille (amendement de l'article 39 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

Avant le dernier alinéa de l'article 29 de la convention collective nationale de la couture parisienne, ledit article est complété par l'alinéa suivant :

- « – 3 jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, suivi des 4 jours obligatoires de congés de paternité et d'accueil de l'enfant en application de l'article L. 1225-35-1 du code du travail ;



- 2 jours pour l’annonce de la survenance d’un handicap chez l’enfant, d’une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d’un cancer ;
- les dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du code du travail recevront application dès lors qu’elles viendraient à accorder un congé non visé par le présent article. »

**Article 6 | Amendement de l’article 33 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif aux congés en lien avec la maternité (amendement des alinéas 6, 7, 12, 15 et 16 de l’article 45 de l’avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

L’alinéa 4 de l’article 33 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Conformément à l’article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d’une salariée lorsqu’elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l’intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en vertu du code du travail (congé de maternité ou congé d’adoption) qu’elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l’expiration de ces périodes, sauf s’il justifie d’une faute grave de l’intéressée ou de l’impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l’accouchement de maintenir ledit contrat. »

L’alinéa 5 de l’article 33 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Conformément à l’article L. 1225-5 du code du travail, si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, au plus tard dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l’envoi d’un certificat médical, par lettre recommandée avec demande d’avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf si la résiliation du contrat de travail est justifiée par l’un des motifs énoncés plus haut. »

L’alinéa 11 de l’article 33 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Tout salarié à qui un service départemental d’aide sociale à l’enfance ou une œuvre d’adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 16 semaines au plus à dater de l’arrivée de l’enfant au foyer. Le congé ne peut excéder, pour chaque parent, 18 ou 22 semaines lorsque l’adoption porte à trois ou plus le nombre d’enfants assumés par le foyer ou en cas d’adoptions multiples, conformément aux dispositions des articles L. 1225-37 et L. 1225-40 du code du travail. »

L’alinéa 14 de l’article 33 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Conformément à l’article L. 1225-66 du code du travail, pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d’en informer son employeur au moins quinze jours à l’avance, rompre son contrat de travail à l’issue du congé de maternité ou d’adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l’arrivée au foyer de l’enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d’indemnité de rupture. En pareil cas, il peut, dans l’année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L’employeur est alors tenu, pendant un an, de l’embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et



de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. »

L'alinéa 15 de l'article 33 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Conformément à l'article L. 1225-48 du code du travail, le droit au congé parental d'éducation est ouvert à l'occasion de chaque adoption d'un enfant âgé de 16 ans au plus. Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans, le congé parental a une durée maximale d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Le parent salarié a également la faculté de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires. »

#### **Article 7 | Amendement de l'article 34 de la convention collective nationale de la couture parisienne en son sous-titre relatif au « travail de nuit » (amendement du dernier alinéa de l'article 48 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

L'alinéa 2 du sous-titre « travail de nuit » de l'article 34 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Conformément à l'article L. 3164-1 du code du travail, le repos de nuit des jeunes doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum. Cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans. La durée minimale de repos continu quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à douze heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2 du code du travail. »

#### **Article 8 | Amendement de l'article 42 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif à l'indemnité de départ en retraite (amendement du dernier alinéa de l'article 61 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

L'alinéa 6 de l'article 42 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Toutefois, en cas de mise à la retraite par l'employeur, cette indemnité sera calculée conformément à l'article L. 1237-7 du code du travail. »

Le dernier alinéa de l'article 42 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« L'indemnité de départ en retraite sera calculée, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit sur le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit sur le tiers des trois derniers mois, conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 et D. 1237-2 du code du travail. »

#### **Article 9 | Amendement de l'article 44 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif à la formation des représentants du personnel à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail CHSCT (amendement des alinéa 1 et 7 de l'article 64 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

Les 4 premiers alinéas de l'article 44 de la convention collective nationale de la couture parisienne, en ce qu'ils distinguent les entreprises de plus de 300 salariés et les autres, sont abrogés.

Ils sont remplacés par un premier alinéa qui dispose :

« Conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail, une formation d'une durée minimale de cinq jours est assurée lors du premier mandat de tous les membres de la

délégation du personnel au CSE et, en cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise et de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par le code du travail en sa partie réglementaire. »

L'alinéa 10 de l'article 44 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« Sont également prises en charge par l'employeur sur présentation d'éléments justificatifs, les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance, conformément à l'article R. 2315-21 du code du travail. »

#### **Article 10 | Amendement de l'article 49 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif à l'indemnisation en cas de maladie et d'accident (amendement des alinéa 6 et 30 de l'article 70 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

Il est ajouté un alinéa 1 à l'article 49 de la convention collective nationale de la couture parisienne, ainsi rédigé :

« L'indemnisation prévue par les dispositions ci-après ne pourra être inférieure à celle garantie par les articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 et D. 1226-3 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté. »

L'alinéa 9 de l'article 49 de la convention collective nationale de la couture parisienne est ainsi rédigé :

« En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, il sera fait application de l'article D. 1226-3 du code du travail aux termes duquel « Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet. Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de sept jours d'absence. »

#### **Article 11 | Amendement de l'article 49-1 de la convention collective nationale de la couture parisienne relatif au congé pour enfant malade (amendement de l'article 71 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)**

L'article est ainsi rédigé :

« Sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, le père ou la mère pourra bénéficier, par année civile, d'un jour de congé rémunéré à hauteur de 50 %.

Lesdites dispositions ne préjudicient pas à l'article L. 1225-61 du code du travail selon lesquelles tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré de 3 jours par an, en cas de maladie ou d'accident, d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié a la charge, porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans. »

## Article 12 | *Égalité professionnelle hommes/femmes*

Le présent avenant prend acte de ce que l'arrêté d'extension du 22 mai 2023 retient que l'accord de branche du 22 janvier 2021 ne précise pas les mesures au niveau de la branche qui permettrait d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle en application de l'article L. 2241-5 du code du travail.

En conséquence, les partenaires sociaux s'engagent à amender l'accord de branche du 22 janvier 2021 afin de respecter l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 13 | *Période d'essai prévue à l'article 23 de la nouvelle convention collective*

L'avenant n° 37 instaurant une nouvelle convention collective nationale de la couture parisienne ne faisait pas apparaître d'article 23 alors même que les partenaires avaient envisagé ledit article.

Dès lors, un article 23, tel que rédigé ci-dessous, est intégré au sein de la convention collective nationale de la couture parisienne.

### « Article 23 | *Période d'essai*

Pour les salariés relevant des groupes 1, 2 et 3, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 4, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 1 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 5, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 2 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 6, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 1 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 7, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 2 mois.

Pour les salariés relevant des groupes 8 et 9, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 4 mois.

La prolongation ne peut s'exercer que si elle est expressément stipulée dans le contrat de travail.

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin à la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 1 semaine entre 8 jours calendaires et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, prolongation incluse, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si la période d'essai est rompue à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours calendaires ;
- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 8 jours calendaires. »

#### **Article 14 | Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de l'objet du présent avenant qui est de mettre en conformité avec le droit positif les clauses générales de la convention collective nationale de la couture parisienne, les parties signataires considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 15 | Entrée en vigueur et durée indéterminée de l'avenant**

Le présent avenant est d'application directe.

Les dispositions contenues dans le présent avenant sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt et à compter de l'arrêté d'extension pour les dispositions de l'article 23 relatives au renouvellement de période d'essai.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 16 | Notification et dépôt**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 22 août 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS  
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE  
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

**Avenant n° 198 du 12 juillet 2023**  
relatif à l'évolution des minima conventionnels

NOR : ASET2350984M

IDCC : 1518

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

**HEXOPÉE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au regard de l'évolution du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023, non prévisible au regard des données publiées lors de la conclusion de l'avenant n° 194 du 21 septembre 2022 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire, le minima conventionnel au niveau de la branche se retrouve inférieur à ce nouveau montant. Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises en vue d'une négociation salariale.

La forte inflation qui perdure ainsi que les évolutions plus récurrentes du Smic ces derniers mois ont amené à des évolutions salariales conséquentes économiquement pour les structures limitant ainsi les capacités de marge possible en cours d'année. En effet, pour la grande majorité des structures, leurs financements reposent sur des subventions publiques ou des marchés qui ne sont pas réévalués en cours d'année ce qui rend ainsi impossible une évolution de leurs ressources.

En tenant compte de ce contexte, il n'était pas possible de faire évoluer de nouveau les valeurs de points en 2023, car cela aurait entraîné des conséquences trop importantes sur les masses salariales tout en accentuant davantage la fragilité économique des structures de la branche.

C'est ainsi qu'une proposition d'évolution du minimum conventionnel a été faite. Cette dernière reposant sur l'élément structurant de la rémunération de base plus et précisément sur le coefficient du premier groupe d'emploi au niveau de la branche.

C'est en tenant compte de ces éléments que le présent avenant a été conclu par les partenaires sociaux.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

### **Article 2 | Évolution du coefficient du groupe A – Grille générale**

Le présent article modifie l'article 1.5.1 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Nouvelle grille de classification à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 » comme suit :

« Les coefficients indiqués dans la grille de classification sont modifiés ainsi :  
Le coefficient du groupe A est fixé à 257 points. »

### **Article 3 | Évolution du coefficient des animateurs-techniciens (niveau 1) – Grille spécifique**

Le présent article modifie l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Grille spécifique » comme suit :

« L'indice de rémunération des animateurs techniciens (niveau 1) est fixé à 257 points. »

### **Article 4 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de tendre à les supprimer.

### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

### **Article 6 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

### **Article 7 | Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 12 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : **1518** | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS  
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE  
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

**Avenant n° 199 du 12 juillet 2023**  
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : ASET2350985M

IDCC : 1518

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

**HEXOPÉE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 12 juillet 2023, ont décidé de l'avenant suivant quant à l'évolution des deux valeurs de points à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Au regard de la situation économique très fragile des structures, les évolutions de ces valeurs de points ont dû être mesurées. Toutefois, convaincu de la nécessité de faire évoluer les salaires et plus particulièrement des bas salaires qui subissent de plein fouet l'inflation, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer les coefficients des groupes B (et niveau 2 de la grille spécifique), C et D d'emploi de la grille après avoir déjà fait évoluer ceux des groupes A et du niveau 1 de la grille spécifique. L'ensemble de ces mesures permet ainsi une évolution des rémunérations pour l'ensemble des salariés de la branche à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Comme rappelé dans l'avenant n° 198 relatif à l'évolution du minimum conventionnel, conclu le même jour, ces évolutions tiennent ainsi compte du contexte actuel qui perdure, notamment de la très forte inflation et de nombreuses crises affectant l'économie du pays. En conséquence, les partenaires sociaux ont cherché, tout au long de cette négociation, un équilibre entre évolution salariale et pérennité financière des entreprises.



Le présent avenant prévoit ainsi les évolutions des valeurs de point et des évolutions de coefficients pour les premiers groupes d'emploi et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

### **Article 2 | Montant des valeurs de points**

Cet article annule et remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

#### **« Article 1.7.1.2.1 | Les valeurs de point**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,01 € ;
- la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,60 €.

### **Article 3 | Évolution du coefficient du groupe B à D – Grille générale**

Le présent article modifie l'article 1.5.1 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Nouvelle grille de classification à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 » comme suit :

« Les coefficients indiqués dans la grille de classification sont modifiés ainsi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- le coefficient du groupe B est fixé à 265 points ;
- le coefficient du groupe C est fixé à 285 points ;
- le coefficient du groupe D est fixé à 305 points.

Le coefficient du groupe A ayant été réévalué par l'avenant n° 198 du 12 juillet 2023.

Les autres coefficients restent inchangés. »

### **Article 4 | Évolution du coefficient des professeurs (niveau 2) – Grille spécifique**

Le présent article modifie l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Grille spécifique » comme suit :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'indice de rémunération des professeurs (niveau 2) est fixé à 265 points.

L'indice de rémunération des animateurs-techniciens (niveau 1) ayant été réévalué par l'avenant n° 198 du 12 juillet 2023. »

### **Article 5 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de tendre à les supprimer.

### **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

#### **Article 7 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

#### **Article 8 | Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 12 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS  
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE  
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

**Avenant n° 200 du 12 juillet 2023**

relatif à la négociation pluriannuelle de la valeur de point 1 dite V1

NOR : ASET2350986M

IDCC : 1518

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

**HEXOPÉE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 12 juillet 2023, ont conclu deux avenants relatifs aux évolutions salariales. Dans la continuité de ces deux textes, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant conformément à l'article 1.7.1.2.2 de l'annexe 1 de la CCN. Ce dernier prévoyant une négociation pluriannuelle de la valeur du point V1, avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, avec une possibilité de révision. Par ailleurs, il est rappelé que la valeur du point V2 est négociée et définie annuellement dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire.

Comme rappelé dans les avenants n° 198 et n° 199 conclus le même jour, le contexte actuel rend difficile les projections notamment de l'inflation et du Smic ce qui limite les possibilités d'engagements d'évolution pluriannuelle de la valeur de point V1 dès à présent.

Ainsi, les partenaires sociaux ont souhaité s'accorder et ce conformément aux engagements inscrits dans la CCN, sur une évolution minimale de cette valeur de point pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et le 1<sup>er</sup> janvier 2026 avec clause de revoyure.

Le présent avenant prévoit ainsi les évolutions des valeurs de point au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et au 1<sup>er</sup> janvier 2026 avec clause de revoyure.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 2 | Montant des valeurs de points**

Cet article annule et remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

### **« Article 1.7.1.2.1 | Les valeurs de point**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,12 € ;
- la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,23 € ;
- la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. »

## **Article 3 | Clause de revoyure**

Si le taux d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % pour les années 2025 et 2026 les partenaires sociaux conviennent pour chacune de ces années de rediscuter des montants de la valeur de point 1 (V1) prévus par le présent texte dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

## **Article 4 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de tendre à les supprimer.

## **Article 5 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

## **Article 6 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

## **Article 7 | Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 12 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1596 | OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Accord du 19 juillet 2023**  
relatif à l'indemnité de petits déplacements  
(PACA)

NOR : ASET2350990M

IDCC : 1596

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA Corse ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**URCB PACA CFDT ;**

**Fédération régionale Force ouvrière Provence-Côte d'Azur-Corse du bâtiment et des travaux publics, bois, papier carton céramique carrière, matériaux de construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans les conditions fixées ci-après.

## Article 2

La date d'application du présent accord est fixée au : 1<sup>er</sup> novembre 2023.

## Article 3

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 11,80 €.

## Article 4

Le montant de l'indemnité de frais de transport est fixé comme suit :

Zone 1 (0 à 10 km) 3,61 €.

Zone 2 (10 à 20 km) 6,34 €.

Zone 3 (20 à 30 km) 8,53 €.

Zone 4 (30 à 40 km) 11,13 €.

Zone 5 (40 à 50 km) 14,61 €.

## Article 5

Le montant de l'indemnité de trajet est fixé comme suit :

Zone 1 (0 à 10 km) 2,03 €.

Zone 2 (10 à 20 km) 3,23 €.

Zone 3 (20 à 30 km) 4,35 €.

Zone 4 (30 à 40 km) 5,77 €.

Zone 5 (40 à 50 km) 6,85 €.

## Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 7

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulon.

## Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

*Fait à La Valette-du-Var, le 19 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Accord du 19 juillet 2023**

relatif aux salaires  
(PACA)

NOR : ASET2350991M

IDCC : 1596

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA Corse ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**UNSA ;**

**URCB PACA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visés par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.



## Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
<b>Niveau I</b>		
<b>Ouvriers d'exécution</b>		
– position 1	150	1 800,00 €
– position 2	170	1 830,00 €
<b>Niveau II</b>		
<b>Ouvriers professionnels</b>	185	1 934,50 €
<b>Niveau III</b>		
<b>Compagnons professionnels</b>		
– position 1	210	2 126,15 €
– position 2	230	2 292,45 €
<b>Niveau IV</b>		
<b>Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe</b>		
– position 1	250	2 458,75 €
– position 2	270	2 625,05 €

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulon.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

*Fait à La Valette-du-Var, le 19 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1597 | OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 19 juillet 2023**

relatif aux salaires  
(PACA)

NOR : ASET2350992M

IDCC : 1597

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA Corse ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**URCB PACA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

## Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
<b>Niveau I</b>		
<b>Ouvriers d'exécution</b>		
– position 1	150	1 800,00 €
– position 2	170	1 830,00 €
<b>Niveau II</b>		
<b>Ouvriers professionnels</b>	185	1 934,50 €
<b>Niveau III</b>		
<b>Compagnons professionnels</b>		
– position 1	210	2 126,15 €
– position 2	230	2 292,45 €
<b>Niveau IV</b>		
<b>Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe</b>		
– position 1	250	2 458,75 €
– position 2	270	2 625,05 €

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulon.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

*Fait à La Valette-du-Var, le 19 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 19 juillet 2023**  
relatif à l'indemnité de petits déplacements  
(PACA)

NOR : ASET2350993M

IDCC : 1597

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA Corse ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**URCB PACA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans les conditions fixées ci-après.

## Article 2

La date d'application du présent accord est fixée au : 1<sup>er</sup> novembre 2023.

## Article 3

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 11,80 €.

## Article 4

Le montant de l'indemnité de frais de transport est fixé comme suit :

Zone 1 (0 à 10 km) 3,61 €.

Zone 2 (10 à 20 km) 6,34 €.

Zone 3 (20 à 30 km) 8,53 €.

Zone 4 (30 à 40 km) 11,13 €.

Zone 5 (40 à 50 km) 14,61 €.

## Article 5

Le montant de l'indemnité de trajet est fixé comme suit :

Zone 1 (0 à 10 km) 2,03 €.

Zone 2 (10 à 20 km) 3,23 €.

Zone 3 (20 à 30 km) 4,35 €.

Zone 4 (30 à 40 km) 5,77 €.

Zone 5 (40 à 50 km) 6,85 €.

## Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 7

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulon.

## Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

*Fait à La Valette-du-Var, le 19 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 4 du 11 juillet 2023**

à l'accord du 12 janvier 2016  
relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance

NOR : ASET2350997M

IDCC : 1621

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

**CSRP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC Chimie ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance dans la branche de la répartition pharmaceutique et à ses avenants du 31 mai 2018, du 20 novembre 2018 et du 7 septembre 2020.

Il a pour objet :

- d'acter le report de la mise en concurrence des assureurs recommandés, compte tenu de la crise sanitaire du COVID-19 qui a impacté le pays ;
- d'intégrer à l'accord les règles modifiées de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée, pour les régimes frais de santé et prévoyance ;
- d'acter les modifications des cotisations du régime frais de santé et prévoyance ;
- d'apporter des précisions quant au calcul des prestations prévoyance ;
- de modifier l'article 12 « Haut degré de solidarité ».

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

## Article 2 | *Assureurs recommandés*

L'article 1<sup>er</sup> « Assureurs recommandés » de l'accord du 12 janvier 2016 est complété par les dispositions ci-dessous :

« Compte tenu du contexte sanitaire lié à l'épidémie du COVID-19 et des mesures, notamment de confinement, décidées par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique ont décidé de reporter la procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 II du code de la sécurité sociale qui aurait dû se dérouler en 2020, compte tenue de l'arrivée à son terme de la recommandation au 31 décembre 2020.

De ce fait, en attendant la mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence en vue d'une nouvelle recommandation, les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique ont demandé à APGIS et ALLIANZ de prolonger les dispositions contractuelles négociées dans le cadre de la recommandation jusqu'au 31 décembre 2023, et ce dans les mêmes conditions que celles prévues dans le présent accord et ses avenants. L'APGIS continuera d'assurer la couverture des risques "Maladie-chirurgie-maternité" du régime frais de santé et ALLIANZ assurera celle des risques "Incapacité – Invalidité et décès" du régime prévoyance. L'APGIS est gestionnaire unique des régimes frais de santé et prévoyance, ALLIANZ lui déléguant la gestion du régime prévoyance. »

## Article 3 | *Salariés dont le contrat de travail est suspendu mais bénéficiant du maintien du régime frais de santé*

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, l'article 4.1.1 « Salariés dont le contrat de travail est suspendu mais bénéficiant du maintien du régime » de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions suivantes.

### « Article 4.1.1 | *Salariés dont le contrat de travail est suspendu mais bénéficiant du maintien du régime*

Les salariés restent bénéficiaires du régime frais de santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de congés payés, maternité, paternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle), accident (professionnel ou non professionnel) ou suspension de contrat indemnisée par l'entreprise, pour la durée cette suspension et tant qu'ils sont inscrits aux effectifs de l'entreprise, et cela exclusivement pour la période au titre de laquelle ces salariés bénéficient :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- ou d'indemnités journalières ou rentes d'invalidité ou d'incapacité du régime obligatoire ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

Dans les cas de suspension de contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties frais de santé indiqués ci-dessus, le maintien des garanties est assuré pour la durée de la suspension, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.



En outre, les salariés aidants visés à l'article 12.1.3 du présent accord bénéficient du maintien des garanties frais de santé pendant la durée mentionnée audit article sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part. »

#### **Article 4 | Cotisations du régime frais de santé**

L'article 6 « Cotisations du régime frais de santé » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

##### **« Article 6 | Cotisations du régime frais de santé**

##### **Article 6.1 | Taux de cotisation du régime des cadres**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
T.A et T.B	1,53 %	1,53 %
Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
T.A et T.B	1,02 %	1,02 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

##### **Article 6.2 | Taux de cotisation du régime des non cadres**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
T.A et T.B	2,56 %	2,56 %
Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
T.A et T.B	1,73 %	1,73 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

##### **Article 6.3 | Cotisation forfaitaire des conjoints à charge**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, peut adhérer volontairement au régime, en contrepartie du versement d'une cotisation forfaitaire d'un montant mensuel de 20 euros, qu'il verse directement à l'assureur.

La différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée, sera prise en charge dans le cadre du haut degré de solidarité, tel que prévu à l'article 12.1.1 du présent accord.

Tous les ans, à l'occasion de la présentation par l'assureur recommandé au comité paritaire de gestion de la cotisation d'équilibre, le montant de la cotisation forfaitaire pourra être modifié, par le comité paritaire de gestion, sans qu'un avenant au présent accord.

## Article 6.4 | *Cotisation notamment pour les anciens salariés titulaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement et pour leurs ayants droit, notamment en cas de décès du salarié*

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les anciens salariés visés aux articles 4.2.3, 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord et leurs ayants droit sont définies, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, comme indiqué ci-dessous. Ces dernières correspondent à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

### Adultes retraités

Régime général		
Départs antérieurs au 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	2,46 %	2,46 %
Départs depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 <sup>re</sup> année de départ	1,69 %	1,69 %
2 <sup>e</sup> année de départ	2,10 %	2,10 %
3 <sup>e</sup> année de départ	2,46 %	2,46 %
À partir de la 4 <sup>e</sup> année de départ	2,46 %	2,46 %
Régime local Alsace-Moselle		
Départs antérieurs au 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,68 %	1,68 %
Départs depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 <sup>re</sup> année de départ	1,15 %	1,15 %
2 <sup>e</sup> année de départ	1,43 %	1,43 %
3 <sup>e</sup> année de départ	1,68 %	1,68 %
À partir de la 4 <sup>e</sup> année de départ	1,68 %	1,68 %

### Adultes non retraités

Régime général		
Départs antérieurs au 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	2,01 %	2,01 %
Départs depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 <sup>re</sup> année de départ	1,69 %	1,69 %
2 <sup>e</sup> année de départ	1,85 %	1,85 %

3 <sup>e</sup> année de départ	2,01 %	2,01 %
À partir de la 4 <sup>e</sup> année de départ	2,01 %	2,01 %
<b>Régime local Alsace-Moselle</b>		
<b>Départs antérieurs au 1<sup>er</sup> juillet 2017</b>	<b>Taux de cotisation contractuel</b>	<b>Taux de cotisation appelé</b>
	1,36 %	1,36 %
<b>Départs depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017</b>	<b>Taux de cotisation contractuel</b>	<b>Taux de cotisation appelé</b>
1 <sup>re</sup> année de départ	1,15 %	1,15 %
2 <sup>e</sup> année de départ	1,26 %	1,26 %
3 <sup>e</sup> année de départ	1,36 %	1,36 %
À partir de la 4 <sup>e</sup> année de départ	1,36 %	1,36 %

## Enfants

<b>Régime général</b>		
À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2020	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,20 %	1,18 %
<b>Régime local Alsace-Moselle</b>		
À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2020	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	0,82 %	0,81 %

Les cotisations « adultes » correspondent aux cotisations que doit verser chaque adulte pour continuer à bénéficier du régime frais de santé. Peuvent être concernés :

- chaque ancien salarié, retraité ou non ;
- chaque adulte ayant droit, tel que défini à l'article 4.3 du présent accord, bénéficiant de la couverture au titre d'un ancien salarié, retraité ou non.

Par ailleurs, la cotisation enfant devient gratuite à partir du 4<sup>e</sup> enfant.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après décision du comité paritaire de gestion. »

## Article 5 | *Salariés bénéficiant du maintien du régime prévoyance*

À compter du 12 mars 2020, l'article 7.1 « Affiliation des salariés » de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 7.1 | *Affiliation des salariés*

Tous les salariés bénéficient du régime dès leur premier jour d'embauche. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Un assuré cesse d'être garanti à la date de suspension de son contrat de travail. Toutefois, dans certains cas, les salariés dont le contrat de travail est suspendu continuent à bénéficier du régime de prévoyance.

### **Article 7.1.1 | *Salariés dont le contrat de travail est suspendu mais bénéficiant du maintien du régime***

Les salariés restent bénéficiaires du régime prévoyance en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de congés payés, maternité, paternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle), accident (professionnel ou non professionnel) ou suspension de contrat indemnisée par l'entreprise, pour la durée cette suspension et tant qu'ils sont inscrits aux effectifs de l'entreprise, et cela exclusivement pour la période au titre de laquelle ces salariés bénéficient :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- ou d'indemnités journalières ou rentes d'invalidité ou d'incapacité du régime obligatoire ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

Dans les cas de suspension de contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties prévoyance indiqués ci-dessus, le maintien des garanties est assuré pour la durée de la suspension, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

En outre, les salariés aidants visés à l'article 12.1.3 du présent accord bénéficient du maintien des garanties prévoyance pendant la durée mentionnée audit article sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

### **Article 7.1.2 | *Salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne bénéficiant pas du maintien du régime***

Les garanties sont suspendues de plein droit dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé sans solde). »

## **Article 6 | *Limitation au net prévoyance***

### **Article 6.1 | *Modification de l'article 8 « Garanties » de l'accord du 12 janvier 2016 et ses avenants***

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'article 8 « Garanties » de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Article 8 | *Garanties***

En dehors de l'allocation forfaitaire pour frais d'obsèques versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge, les garanties prévoyance varient en fonction de la catégorie à laquelle le salarié appartient.

Lorsque les garanties prévoyance sont modifiées, ces modifications ne sont effectives que pour les risques survenant à partir du jour de l'entrée en vigueur de ces nouvelles garanties.

La définition des conjoints et des enfants à charge est fixée dans la convention d'assurance signée avec l'assureur.

Pour les garanties incapacité et invalidité, le total des sommes nettes perçues par le salarié, notamment au titre de la rémunération versée par l'entreprise, des presta-

tions en espèces de la sécurité sociale versées, de celle du régime de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail et/ou de l'invalidité, ne peut en aucun cas excéder 100 % du traitement de référence ayant servi de base de calcul aux prestations du régime de prévoyance net de cotisations sociales, éventuellement revalorisé conformément aux dispositions du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant les garanties. Indemnisation nette et traitement de référence net s'entendent après déduction des cotisations sociales y compris contributions CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au redressement de la dette sociale) et avant déduction de l'impôt sur le revenu. Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, l'assuré bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur tel que visé dans le traitement de référence, ce cumul sera limité aux rémunérations et indemnités versées par l'employeur pendant la période correspondante d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée ou encore de congés rémunérés (congés de reclassement ou de mobilité...).

Par dérogation à ce qui précède, si l'assuré reprend son activité à temps partiel ou réduit tout en bénéficiant d'indemnités journalières, pour motif thérapeutique et/ou d'une rente d'invalidité, l'application de la règle de cumul ci-dessus ne pourra pas entraîner la révision à la baisse de la prestation de l'assureur en cas d'augmentation du salaire de l'assuré (sauf si cette augmentation résulte d'un allongement de son temps de travail effectif). »

En dehors des modifications ci-dessous, et de celles des articles 8.1 et 8.2 de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants, telles qu'actées dans les articles 6.2 et 6.3 du présent avenant, les autres dispositions de l'article 8 (principalement article 8.3) restent inchangées.

#### **Article 6.2 | Modification de l'article 8.1 « Garanties incapacités » de l'accord du 12 janvier 2016 et ses avenants**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'article 8.1 « Garantie incapacité » de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« Article 8.1 | Garanties incapacité**

Les indemnités complémentaires, versées au titre du présent régime en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, sont calculées en pourcentage du traitement de référence brut, ces pourcentages variant selon la tranche du salaire, mais étant limitées à quatre plafonds de la sécurité sociale.

Ces indemnités complémentaires constituent une somme brute sur laquelle sont précomptées les cotisations sociales, selon la législation et les réglementations en vigueur. Le principe général de limitation au net prévu à l'article 8 s'applique.

Par ailleurs, l'assureur en charge du régime prévoyance ne pourra pas procéder à des opérations de contrôle médical sur les salariés en arrêts de travail. »

Les autres dispositions de l'article 8.1 de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants, telles que prévues aux articles 8.1.1 et 8.1.2, restent inchangées.

*(Voir page suivante.)*

### Article 6.3 | *Modification de l'article 8.2 « Garanties invalidité » de l'accord du 12 janvier 2016 et ses avenants*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'article 8.2 « Garantie invalidité » de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 8.2 | *Garanties invalidité*

Le salarié reconnu en invalidité par la sécurité sociale perçoit du régime de prévoyance une rente, exprimée en pourcentage de son salaire brut TA et TB. Le principe général de limitation au net prévu à l'article 8 s'applique.

Par ailleurs, les enfants du salarié classé en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité (ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %) sont admis au bénéfice de l'allocation éducation, dont le montant est égal à 50 % de celui alloué aux enfants d'un assuré décédé. »

Les autres dispositions de l'article 8.2 de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants, telles que prévues aux articles 8.2.1 et 8.2.2, restent inchangées.

### Article 7 | *Cotisation du régime prévoyance*

L'article 9 « Cotisations du régime prévoyance » de l'accord du 12 janvier 2016 et ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 9 | *Cotisations du régime prévoyance*

##### Article 9.1 | *Taux de cotisation du régime des cadres*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties incapacité-invalidité-décès du régime prévoyance pour les salariés cadres est fixé à 1,75 % des tranches A et B du salaire brut.

La répartition par risque est la suivante :

Risque incapacité		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
T.A	0,275 %	0,125 %
T.B	0,20 %	0,20 %
Risque invalidité		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
T.A	0,43 %	0 %
T.B	0,215 %	0,215 %
Risque décès		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
T.A	0,92 %	0 %
T.B	0,46 %	0,46 %
Total		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
T.A	1,625 %	0,125 %
T.B	0,875 %	0,875 %

L'entreprise devra obligatoirement prendre en charge 100 % de la tranche TA à concurrence de 1,50 %. Au-delà de ce taux pour la tranche T.A, ainsi que pour l'intégralité de la cotisation sur la tranche TB, la part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

## Article 9.2 | Taux de cotisation du régime des non-cadres

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties incapacité-invalidité-décès du régime prévoyance pour les salariés non cadres est fixé à 2,89 % des tranches A et B du salaire brut.

La répartition par risque est la suivante :

Risque incapacité		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
T.A	0,515 %	0,515 %
T.B	0,515 %	0,515 %
Risque invalidité		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
T.A	0,335 %	0,335 %
T.B	0,335 %	0,335 %
Risque décès		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
T.A	0,21 %	0,21 %
T.B	0,21 %	0,21 %
Total		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
T.A	1,06 %	1,06 %
T.B	1,06 %	1,06 %

Pour les trois risques invalidité, incapacité et décès, la part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Ce taux global inclut, par ailleurs, la garantie « Mensualisation » prévue dans le cadre du régime incapacité.

Mensualisation couverte par le régime prévoyance Cotisation correspondant à la partie de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur couverte dans le régime		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
T.A et T.B	0,77 %	0 %

Cette cotisation destinée à couvrir une partie de la mensualisation est à la seule charge de l'entreprise. »



**Article 8.1 | Modification de l'article 12 « Haut degré de solidarité » et de l'article 12.1 « Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés »**

L'article 12 « Haut degré de solidarité » et l'article 12.1 « Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés » de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants sont annulés et remplacés par les dispositions ci-dessous :

**« Article 12 | Haut degré de solidarité**

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires du présent accord souhaitent mettre en œuvre des actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, avec un budget correspondant à 2 % des cotisations frais de santé et prévoyance. Ces actions seront honorées dans la limite des fonds disponibles dans le budget du haut degré de solidarité.

L'utilisation du haut degré de solidarité pourra être modifiée par voie d'avenant au présent accord.

**Article 12.1 | Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés**

Les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés, ainsi que leurs ayants droit lorsque cela est prévu, accèdent aux actions financées par le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés.

De même, peuvent bénéficier de certaines actions du haut degré de solidarité, lorsque cela est indiqué :

- les anciens salariés en portabilité des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés et leurs ayants droit ;
- les anciens salariés visés à l'article 4.2.3 du présent accord et leurs ayants droit, adhérant au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

Les actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité mises en œuvre au profit de ces bénéficiaires sont les suivantes :

- prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord ;
- fonds social ;
- dispositif "aide aux aidants" ;
- dispositif "coups durs" ;
- dispositif de téléconsultation ;
- dispositif "prévention" ;
- actions de prévention ponctuelles décidées et mises en place par le comité paritaire de gestion ;

- contribution partielle au financement de la prise en charge des arrêts de travail dérogatoires liés au COVID-19 ;
- dispositif “Aidants”.

La gestion des actions de solidarité et de prévention est effectuée par le gestionnaire unique des régimes frais de santé et prévoyance.

Un bilan des actions mises en œuvre à ce titre doit être indiqué chaque année dans le rapport sur les comptes de résultats frais de santé et prévoyance. »

En dehors de l’article 12.1.3 « Aide pour les aidants familiaux » du présent accord, tel que modifié ci-dessous, les autres dispositions de l’article 12.1 ne sont pas modifiées dans leur rédaction actuelle.

## **Article 8.2 | Aide pour les aidants familiaux**

L’article 12.1.3 « Aide pour les aidants familiaux » est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

### **« Article 12.1.3 | Aide pour les aidants familiaux**

#### **a) Principe**

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique souhaitent que le reliquat des sommes consacrées au haut degré de solidarité contribue au financement d’un dispositif de branche répondant à des valeurs d’entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui soit non contributif pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d’un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s’occupe :

- d’un enfant à charge au sens du présent accord, ou âgé de moins de vingt-sept ans ;
- de son conjoint, s’entendant comme l’époux/l’épouse légitime, le concubin ou le partenaire de PACS ;
- ou d’un de ses ascendants,

atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l’accident mentionnés ci-dessus, ainsi que le caractère indispensable d’une présence soutenue et/ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l’accident.

Cette aide prendra la forme du versement d’une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique devant recourir à des journées d’absence sans solde pour s’occuper d’un enfant, conjoint ou ascendant se trouvant dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra avoir au moins un an d’ancienneté dans l’entreprise.

Le montant de cette aide pour une journée est de 70 euros. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité paritaire de gestion prévu à l’article 11 du présent accord.

Le salarié dans une telle situation pourra bénéficier, au maximum, d’une aide pour 15 jours d’absences par année civile, financée par ce dispositif. Ces jours seront cumulables avec tout dispositif légal (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale par exemple) ou prévu par un accord d’entreprise, pour

suivant les mêmes objectifs, sous réserve que ces derniers n'entraînent pas déjà le versement d'une indemnité au salarié.

Par ailleurs, depuis le 18 février 2022, dans le cas où le salarié bénéficierait déjà du versement d'une indemnité au titre d'un dispositif légal ou d'entreprise, ce dernier pourra également bénéficier de l'aide pour les aidants, dans les conditions définies ci-dessus. Toutefois, l'indemnité journalière perçue au titre du dispositif légal ou d'entreprise sera déduite de l'indemnité forfaitaire journalière prévue dans le présent dispositif, afin que les deux indemnités cumulées ne dépassent pas 70 € par jour.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses ayants droit continueront à être affiliés aux régimes frais de santé et prévoyance, sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

#### **b) Modalités de décision**

Cette aide sera accordée sur décision d'une commission spéciale de solidarité, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de la répartition pharmaceutique et membres du comité paritaire de gestion, et d'un nombre de représentants patronaux identique, issus également de la même instance. Le représentant suppléant ne siège qu'en l'absence du représentant titulaire.

Cette fonction est cumulable avec la fonction de membre du bureau du comité paritaire de gestion. Leur nomination se fera au même moment que l'élection du bureau. Les membres de cette commission spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation patronale et un représentant de la délégation salariée, qui seront chargés de transmettre à l'assureur la décision rendue par la commission spéciale de solidarité quant à la demande du salarié.

Les demandes des salariés seront envoyées au gestionnaire des actions de solidarité et de prévention, qui transmettra, sous un délai d'une semaine maximum, la demande aux membres de cette commission spéciale de solidarité. Ces derniers rendront leur avis sous 15 jours. La réunion de cette commission spéciale de solidarité se fera par tout moyen permettant une prise de décision rapide, compte tenu de l'urgence des situations dans lesquelles les salariés se trouvent : conférence téléphonique, réunion présenteielle, visio-conférence, échange de mails... Les représentants de la commission spéciale de solidarité transmettront au gestionnaire des actions de solidarité et de prévention la décision qui aura été prise. »

### **Article 8.3 | Contribution partielle au financement de la prise en charge des arrêts de travail dérogatoires COVID-19 et dispositif « Aidants »**

Les articles 12.1.8 et 12.1.9 viennent compléter l'article 12.1 « Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés » :

#### **« Article 12.1.8 | Contribution partielle au financement de la prise en charge des arrêts de travail dérogatoires COVID-19**

Pendant la période de confinement liée au COVID-19, certaines situations ont entraîné le placement de salariés en arrêts de travail dit dérogatoires.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place un dispositif exceptionnel afin de permettre une prise en charge des salariés travaillant au sein d'entreprises adhérant auprès des assureurs recommandés et se trouvant placés en arrêt de travail dérogatoire en lien avec le COVID-19.

Cette prise en charge est faite en conformité avec les garanties du régime prévoyance, et tant que le salarié bénéficie du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour cet arrêt. De ce fait, dès lors qu'il n'y a plus de prise en charge de ces arrêts par l'assurance maladie, et donc plus de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, ces arrêts dérogatoires ne sont plus couverts par ce dispositif.

En accord avec les assureurs recommandés, les partenaires sociaux ont décidé de financer une partie de cette prise en charge exceptionnelle par un prélèvement sur le fonds du haut degré de solidarité de la branche, et dans la limite d'une enveloppe fixée par le comité paritaire de gestion.

L'extension de cette enveloppe budgétaire est conditionnée à un accord du comité paritaire de gestion, après proposition des assureurs recommandés.

Cette prise en charge des arrêts dérogatoires COVID-19 prendra fin une fois l'enveloppe épuisée, en cas de non-renouvellement de cette dernière par le comité paritaire de gestion.

#### **Article 12.1.9 | Dispositif "Aidants"**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, une partie du haut degré de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif "Aidants", qui prévoit l'attribution d'une aide financière aux personnes y étant éligibles, pour répondre aux situations difficiles qu'elles rencontrent.

Le règlement du dispositif "Aidants" définit les bénéficiaires de ce dispositif, les actions mises en œuvre dans le cadre de ce dernier et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le comité paritaire de gestion, qui peut également acter la décision de le modifier. »

### **Article 9 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions prévues dans cet avenant étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

### **Article 10 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 2 « Assureurs recommandés » ont pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les dispositions de l'article 3 « Salariés dont le contrat de travail est suspendu mais bénéficiant du maintien du régime frais de santé » ont pris effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021 et celles de l'article 5 « Salariés bénéficiant du maintien du régime prévoyance » ont pris effet au 12 mars 2020.

Les dispositions de l'article 4 « Cotisations du régime frais de santé » ont pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, et celles des articles 6 « Limitation au net prévoyance » et 7 « Cotisations du régime prévoyance » ont pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les dispositions de l'article 8.2 « Aide pour les aidants familiaux » ont pris effet au 5 février 2021, les dispositions de l'article 8.3 ont pris effet au 13 mars 2020 pour la « Prise en charge des arrêts de travail dérogatoires COVID-19 » et au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour le dispositif « Aidants ».

Concernant les autres dispositions de cet avenant, sauf indications contraires dans les articles, ces dernières prendront effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

## **Article 11 | Dénonciation/révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## **Article 12 | Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 11 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 2266 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Mayenne)**

**(11 janvier 1993)**

*(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

**Accord du 18 juillet 2023**

à l'avenant « A »

relatif à l'annexe « Salaires A.2-25 »

NOR : ASET2350987M

IDCC : 2266

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

**UIMM Mayenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFDT Métallurgie,**

d'autre part,

En conclusion des réunions de la commission paritaire du 27 février, du 29 juin et du 18 juillet 2023, il est convenu ce qui suit, en annexe aux dispositions de l'article 14-I de l'avenant « A » de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne.

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A-16), et aux indemnités de paniers et de casse-croûte (A-20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à : 5,30 euros.

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

## Article 2 | Rémunérations minimales annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A. 14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne sont fixées pour l'année 2023, selon le barème suivant :

Base 35 heures			
Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération
I	1	140	20 966 €
	2	145	21 006 €
	3	155	21 046 €
II	1	170	21 100 €
	2	180	21 214 €
	3	190	21 314 €
III	1	215	21 520 €
	2	225	21 820 €
	3	240	22 220 €
IV	1	255	22 920 €
	2	270	23 820 €
	3	285	24 820 €
V	1	305	26 320 €
	2	335	28 320 €
	3	365	30 320 €
	4	395	32 520 €

## Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations, spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 4 | Clause de revoyure

Les parties conviennent qu'une réunion paritaire sera organisée dans le courant du mois d'octobre 2023 ayant pour objet la négociation de la valeur de point pour l'année 2024.

Les parties rappellent l'obligation d'ouvrir des négociations, prévue par l'article L. 2241-10 du code du travail, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 6 | Publicité de l'accord**

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Laval, le 18 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 12 juillet 2023**

à l'accord du 17 septembre 2015  
relatif au fonds d'action sociale

NOR : ASET2350996M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Un accord relatif à la création d'un fonds d'action sociale dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 a été négocié en commission paritaire nationale de la négociation collective, signé le 17 septembre 2015 et étendu le 10 juillet 2020.

Cet accord a été institué par les partenaires sociaux afin de mettre en place des actions visant à garantir une solidarité sociale de qualité parmi les salariés de la branche.

Le présent avenant porte révision à l'accord du 17 septembre 2015, les partenaires sociaux s'étant réunis dans la volonté de clarifier son contenu et d'en améliorer la lisibilité.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.2 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003, étendue le 6 janvier 2004, modifiée par ses avenants successifs.

Il est rappelé que pour garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés de la branche cet accord, une fois étendu, oblige tout autant les organismes d'assurance recommandés que non recommandés par la branche.

## **Article 2 | *Objet du fonds d'action sociale de la branche (ci-après « le fonds »)***

Le fonds a pour objet principal de consentir et de promouvoir, dans la limite des disponibilités financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel en faveur des assurés et de leurs ayants droit, ou de prévention à titre collectif en faveur des salariés et notamment :

- de consentir des aides à titre exceptionnel et ponctuel, au profit de salariés dont la situation personnelle et financière le justifie ;
- de contribuer ou d'assurer le financement des actions préventives ou de dépistage ;
- de financer des actions sociales en vue de la prévention santé des salariés, de la protection de leurs ayants droit et de leur patrimoine ;
- de mettre en œuvre des aides facilitant les évolutions professionnelles ;
- de mettre en œuvre des aides favorisant le maintien dans l'emploi ;
- de favoriser l'accès à des activités culturelles, sportives ou de loisirs.

## **Article 3 | *Bénéficiaires du fonds***

Les bénéficiaires sont tous les salariés cadres et non cadres de la branche, sous réserve :

- qu'ils aient ouvert des droits tels que définis plus loin dans le présent accord ;
- que les entreprises qui les emploient aient souscrit des contrats prévoyance et santé, et que la cotisation contributive de 2 % ait été effectivement versée.

Les salariés en période de portabilité restent bénéficiaires.

## **Article 4 | *Mode de financement du fonds***

Le fonds est alimenté chaque année par :

- un pourcentage s'élevant à 2 % du montant des cotisations santé et prévoyance des entreprises adhérentes aux régimes de la branche et assurées par les opérateurs choisis par la branche déposé sur le compte du fonds dans les trente jours suivants le trimestre échu de sa collecte à titre de provision, le solde étant versé après validation des comptes annuels ;
- un pourcentage s'élevant à 2 % du montant des cotisations santé et prévoyance des entreprises assurées chez des opérateurs non choisis par la branche déposé sur le compte du fonds dans les trente jours suivants le trimestre échu de sa collecte à titre de provision, le solde étant versé après validation des comptes annuels ;
- un pourcentage – si besoin – sur les excédents des régimes au-delà des provisions d'égalisation. Ce pourcentage est défini annuellement par la CPNNI, sur proposition de la commission paritaire de gestion des régimes santé et prévoyance.

Les montants correspondants, ayant un caractère non contributif, seront versés par les opérateurs en charge des régimes précités, sur un compte « action sociale branche architecture » hébergé par l'Association paritaire de gestion de la branche architecture (ci-après « l'APGBA »).

## **Article 5 | *Commission paritaire nationale de gestion du fonds d'action sociale***

Il est constitué une commission paritaire nationale de gestion du fonds d'action sociale (ci-après la « CPNGFAS »).

### **5.1. Rôle**

Cette commission est chargée d'assurer l'administration et le suivi du fonds conformément aux dispositions du présent accord.

Cette commission est chargée d'impulser, de coordonner et de fournir les activités objets du fonds aux bénéficiaires.

La CPNGFAS est l'interlocuteur des opérateurs et prestataires extérieurs, sauf décision de délégation.

## 5.2. Composition

Cette commission est composée de 6 membres représentants de chaque collège, la répartition se faisant par application de la mesure de la représentativité.

## 5.3. Fonctionnement

La CPNGFAS se réunira en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire en fonction des besoins et au minimum quatre fois par an au début de chaque trimestre.

Les décisions de prise en charge sont adoptées à la majorité absolue des membres présents ou représentés. Tout membre empêché peut confier son pouvoir à un autre membre de son collège.

La CPNGFAS outre ses fonctions de gestion et de contrôle, est chargée :

- de la composition et de la rédaction du bulletin d'information annuel, de la gestion de l'information concernant le fonds ;
- de négocier de nouvelles propositions d'activités objets du fonds et de décider de la prise en charge des dossiers de demande d'activités et d'investissement à caractère collectif ;
- d'examiner les demandes de prises en charge pour des prestations spécifiques à la marge des règles établies. Ses réflexions contribuent à l'évolution des activités et des prises en charge ;
- de prévoir et suivre mensuellement le budget et la consommation du fonds ;
- d'établir la nature des renseignements que les ayants droit doivent fournir.

Des groupes de travail paritaires (sous-commission, comité technique...) peuvent être mis en place, ils devront rendre compte de leurs travaux à la CPNGFAS réunie en sa formation plénière.

Le financement de la participation aux réunions des partenaires sociaux est régi selon les textes en vigueur dans les statuts et dans le règlement intérieur de l'APGBA.

Toutefois, tout en maintenant son contrôle, la CPNGFAS pourra déléguer la mise en œuvre technique et administrative des dossiers à un opérateur *ad hoc*.

## 5.4. Présidence de la CPNGFAS, composition et rôle

La CPNGFAS élit en son sein une présidence composée de deux coprésidents représentant le collège employeur et le collège salarié.

Le mandat de la présidence est fixé à 2 ans.

La présidence, sous le contrôle de la commission :

- assure avec la collaboration de l'APGBA la bonne mise en œuvre des activités et du suivi des décisions prises ainsi que du budget approuvé par la CPNGFAS ;
- rédige un rapport d'activité et de suivi financier annuel, soumis à validation de la CPNGFAS ;
- rédige les décisions de prise en charge et assure le suivi des aides attribuées.

La présidence assure l'exécution des tâches définies et décidées par la CPNGFAS. Elle est l'organe permanent d'exécution. Elle se réunit normalement une fois par mois et, chaque fois que le besoin s'en fait sentir. La présidence est assistée par les services administratifs de l'APGBA, à cet effet elle fait remonter ses besoins.

Il est convenu que les documents soumis à l'approbation de la CPNGFAS doivent être transmis aux membres lors de la convocation.

## 5.5. Bilan

La CPNGFAS lors de sa dernière réunion annuelle se constitue en formation de contrôle. Elle reçoit le rapport d'activité et de suivi financier annuel de la présidence.

Elle statue sur leur approbation. Tout membre de la CPNGFAS peut demander à vérifier les comptes de l'activité du fonds social.

Au vu de ces documents, ainsi que des interpellations éventuelles, elle délibère sur l'activité de la présidence durant le mandat écoulé.

Elle finalise et valide le rapport d'activité.

## 5.6. Procès-verbaux

Il est tenu procès-verbal de toutes les séances de la CPNGFAS au sein d'un registre côté. Après validation du PV lors de la séance suivante, il est :

- cosigné et paraphé par la présidence ;
- certifié du visa du secrétariat du paritarisme.

# Article 6 | *Gestion du fonds*

## 6.1. Principes comptables

L'exercice comptable du fonds correspond à l'année civile.

Cette comptabilité est tenue à jour sous contrôle d'un commissaire aux comptes et d'un expert-comptable conformément aux obligations légales.

Le fonds social dispose d'un compte bancaire spécifique.

## 6.2. Ressources

Les recettes du fonds se composent :

- des cotisations versées sur le compte du fonds à chaque trimestre échu, au plus tard 1 mois après l'échéance de celui-ci ;
- de toute cotisation volontaire, subvention diverse ou don ;
- des ressources résultant de l'exercice de ses activités.

## 6.3. Gestion des ressources du fonds

L'APGBA héberge le fonds sur un compte bancaire distinct et dédié. Sa gestion comptable est rigoureusement distincte de celle de l'APGBA.

La gestion du fonds dans les directives prescrites par la CPNGFAS peut être déléguée à un prestataire extérieur, choisi par la CPNGFAS.

Sauf décision contraire et expresse de la CPNGFAS, la gestion du fonds est déléguée à l'APGBA. Au titre de cette gestion :

- l'APGBA doit mettre en œuvre les actions bancaires et financières décidées par la CPNGFAS ;
- les fonctions de secrétariat sont effectuées par l'APGBA, ce qui comprend notamment la rédaction des PV de séances et des décisions prises par la CPNGFAS ;
- la partie du budget de fonctionnement allouée annuellement par la CPNGFAS est gérée de manière autonome et sans autorisation préalable de la CPNGFAS, à charge pour l'APGBA de rendre compte de cette gestion à la CPNGFAS lorsqu'elle le lui demande.

## 6.4. Dépenses

Les charges du fonds sont les dépenses découlant de son objet social.

Elles comprennent également :

- les indemnisations des membres de la CPNGFAS et de la présidence avec des règles identiques de prise en charge à celles des autres commissions nationales de la branche architecture gérées par l'APGBA ;
- les frais de fonctionnement de la CPNGFAS ;
- les missions confiées à des prestataires extérieurs ;

Son fonctionnement fera l'objet d'un budget défini annuellement par la CPNGFAS et administré par l'APGBA, ou autre prestataire si la CPNGFAS en décide. Ce budget sera alimenté par un pourcentage des sommes collectées au titre du fonds.

### Article 7 | *Ouverture des droits*

La CPNGAS décide, à chaque nouvelle prestation mise en place, de l'ancienneté requise des salariés pour bénéficier de cette prestation.

Ces droits leur permettent l'accès aux prestations, qu'ils soient ou non sous contrat de travail.

À partir de deux trimestres de retard dans le versement des contributions (art. 1<sup>er</sup>), les prises en charge des salariés sont suspendues de plein droit après que l'(ou les) entreprise(s) ai(en)t été avisée(s) par courrier RAR et ce jusqu'à régularisation de la situation.

Tous les salariés des entreprises peuvent faire une demande de prise en charge pour des investissements et/ou des activités à caractère collectif dans :

- les entreprises ayant un CSE disposant d'un budget d'activités sociales et culturelles, c'est ce dernier qui transmet la demande après accord de l'employeur ;
- les entreprises n'ayant pas de CSE, ou pas de CSE disposant d'un budget d'activités sociales et culturelles, le dossier sera transmis avec l'accord de l'employeur, par le CSE ou par un salarié de l'entreprise désigné par l'employeur ou par l'employeur directement.

Sur les activités à caractère individuel, tout salarié d'une entreprise cotisante peut effectuer une demande directe de prise en charge en matière sociale.

La CPNGFAS après instruction du dossier prendra la décision définitive.

Compte tenu du décalage entre la date d'embauche et celui où le fonds reçoit les informations des entreprises, il peut se faire que dans certains cas, pour ne pas pénaliser le salarié, la CPNGFAS lui demande de produire les justificatifs nécessaires.

### Article 8 | *Information des salariés*

Le site internet de la branche accessible et à la disposition de tous les salariés, diffusera sur une page dédiée une information exhaustive sur les actions et les prestations prises en charge par le fonds, ainsi que sur les conditions de prise en charge.

Les informations concernant le fonds seront également diffusées par les opérateurs de la branche.

### Article 9 | *Bénéficiaires ouvrants droit et ayants droit*

L'ouvrant droit : c'est le (ou la) salarié(e) qui travaille dans une ou plusieurs entreprises cotisant au fonds. Outre l'ouvrant droit, bénéficiant également des prises en charge ses ayants droit :

- conjoint(e), marié(e) ou non ;
- enfant (s) à charge fiscale de l'ouvrant droit et/ou de la personne avec laquelle il ou elle vit.

Pour les enfants, certaines prestations pourront être soumises à des conditions d'âge.

Le fonds ne considère qu'un seul ouvrant droit par foyer. L'ouvrant-droit communiquera les documents attestant de la composition du foyer.

Lorsqu'un changement de situation intervient dans la composition du foyer, l'ouvrant-droit doit produire les documents attestant les modifications qui ont des incidences sur le calcul du quotient familial, des plafonds et des taux de prise en charge : naissance, union, divorce, séparation...

La CPNGFAS est seule décisionnaire de la conformité à ses règles des justificatifs transmis par les bénéficiaires.

Tout comportement d'ayant droit et/ou d'ouvrant droit portant atteinte aux intérêts du fonds ou de ses membres pourra faire l'objet de suspension ou d'annulation d'accès aux prestations, sur décision de la CPNGFAS, l'intéressé ayant au préalable été mis en mesure de fournir ses explications.

Lorsque la CPNGFAS découvre un document ne correspondant pas aux règles de prise en charge, elle en informera l'ouvrant droit. Celui-ci, devra dans le délai de trente jours, justifier auprès du fonds de la véracité de la demande de prise en charge. À défaut, le fonds ne procédera à aucune prise en charge.

Lorsqu'un bénéficiaire est débiteur du fonds, les sommes dues seront déduites des demandes ultérieures de prise en charge de l'ouvrant droit, sans limitation de durée et ce jusqu'à épuisement de la dette.

Le fonds se réserve la possibilité de faire valoir ses droits devant toute juridiction et le cas échéant, s'il y a lieu, de saisir les juridictions pénales.

## **Article 10 | Prestations**

La CPNGFAS est seule décisionnaire des prestations offertes, elle en établit la liste annuellement et en définit les règles d'attribution. Il est communiqué sur le site internet de la branche sur ces prestations et leurs règles d'attributions.

La CPNGFAS se réserve le droit de gérer les prestations et activités avec un prestataire extérieur désigné sur appel d'offres.

## **Article 11 | Vie de l'accord**

### **11.1. Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêt d'extension au *Journal officiel*.

### **Suivi de l'accord**

Les parties conviennent de se réunir un an après la signature du présent avenant pour faire le bilan. Lors de cette réunion sera décidée du prochain rendez-vous.

### **11.2. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **11.3. Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales prévues à cet effet.

Toute demande de révision doit être notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Dans un délai maximal de trois mois suivant cette notification à l'intégralité des parties signataires, les parties se réunissent afin de négocier et éventuellement conclure un nouvel avenant de révision.

#### **11.4. Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales prévues à cet effet.

#### **11.5. Entreprises de moins de 50 salariés**

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **11.6. Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail par la partie la plus diligente, dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 12 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 19 juillet 2023**

relatif aux salaires  
(PACA)

NOR : ASET2350989M

IDCC : 2609

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA Corse ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Batimat TP PACA CFTC ;**

**URCB PACA CFDT ;**

**CFE-CGC BTP PACAC ;**

**Fédération régionale Force ouvrière Provence-Côte d'Azur-Corse du bâtiment et des travaux publics, bois, papier carton céramique carrière, matériaux de construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire collectif de travail de



35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, comme indiqué dans le tableau ci-après :

Niveau A	1 800,00 €
Niveau B	1 920,00 €
Niveau C	2 030,00 €
Niveau D	2 243,00 €
Niveau E	2 411,00 €
Niveau F	2 707,00 €
Niveau G	2 953,00 €
Niveau H	3 240,00 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulon.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

*Fait à La Valette-du-Var, le 19 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 13 octobre 2022**

relatif au niveau de classification du certificat de qualification professionnelle  
« Éducateur de vie scolaire » (CQP EVS)

NOR : ASET2351002M

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 ;**

**FD CFTC E&F,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de l'interbranches des établissements d'enseignement privés, la CPN EEP Formation se sont engagés dans une démarche de création de certification en application de l'accord interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022.

Ainsi, dans la continuité des accords portant création des CQP « Éducateur de vie scolaire » et « Coordinateur de vie scolaire » et après leurs inscriptions au RNCP de France compétences, la CPN EEP Formation a prié les partenaires sociaux du champ de la convention collective EPNL et de celle de l'enseignement catholique agricole de déterminer le niveau de classification auquel accède le salarié une fois le CQP obtenu et le poste visé occupé.

C'est à cet objectif que répond le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Cet accord annule et remplace le précédent accord intitulé « Accord déterminant le niveau de classification du CQP "Éducateur de vie scolaire" » du 25 février 2014.

La CPN EEP Formation a créée deux CQP dans le domaine de la vie scolaire inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles de France compétences : le CQP « Educateur de vie scolaire » et le CQP « Coordinateur de vie scolaire ».

Le CQP est un outil de développement et de reconnaissance des compétences du salarié qui permet de répondre à des besoins spécifiques de la branche concernant les personnels de « vie scolaire ».

Le CQP permet en effet de reconnaître les savoir-faire correspondant aux métiers et de certifier les compétences acquises par la formation ou l'expérience, afin de favoriser la mobilité interne du salarié dans l'établissement ou son employabilité au sein de l'interbranches.

Le succès de cette démarche ne se conçoit que par le départ maîtrisé du salarié en formation reposant sur un accord formalisé entre le salarié et le chef d'établissement qui nécessite une information sur les conséquences immédiates de la certification de ses compétences.

Les signataires du présent accord demandent à la CPN EEP Formation d'organiser le suivi quantitatif et qualitatif des cohortes ayant obtenu la certification (éléments démographiques, état des emplois occupés, classifications, etc.).

## **Article 2 | Niveau de classification des CQP**

Le CQP est reconnu au niveau national par tous les établissements relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (EPNL). Le CQP permet à son détenteur de prouver sa capacité à tenir un emploi qualifié et garantit la maîtrise de compétences.

Le CQP est inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles de France compétences et est ainsi reconnu par l'État.

L'employeur et le salarié signent un document intitulé « Engagements réciproques » dans lequel sont notés les engagements relatifs à l'obtention du CQP.

### **2.1. CQP « Educateur de vie scolaire » (CQP EVS)**

Un référentiel d'activités, de compétences et de certification a été créé en bloc de compétences pour le CQP EVS avec un niveau de qualification de niveau 4 (soit un niveau équivalent au niveau BAC).

Le CQP EVS est enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en date du 17 mars 2021 pour 5 ans, soit jusqu'au 17 mars 2026. Il est inscrit sous le n° RNCP 35431.

Si l'obtention de la certification par la voie de la formation conduit le salarié à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché au CQP EVS, celui-ci est au minimum de strate II totalisant au moins 8 degrés au titre des critères classant.

Le salarié ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède à ce niveau de classification à la condition d'occuper le poste correspondant.

## **Article 3 | Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de modification dans le corps même de la convention collective entraînant des conséquences sur le présent texte ou le dispositif général de formation professionnelle dans les établissements, en cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

#### **Article 4 | Dépôt de l'accord et demande d'extension**

Les signataires du présent accord confient à la CEPNL le soin d'assurer toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord 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 accord.

*Fait à Paris, le 13 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 13 octobre 2022**

relatif au niveau de classification du certificat de qualification professionnelle  
« Coordinateur de vie scolaire » (CQP CVS)

NOR : ASET2351003M

IDCC : 3218

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

**CEPNL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSPELC ;**

**FEP CFDT ;**

**FD CFTC E&F,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de l'interbranches des établissements d'enseignement privés, la CPN EEP Formation se sont engagés dans une démarche de création de certification en application de l'accord interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022.

Ainsi, dans la continuité des accords portant création des CQP « Educateur de vie scolaire » et « Coordinateur de vie scolaire » et après leurs inscriptions au RNCP de France compétences, la CPN EEP Formation a prié les partenaires sociaux du champ de la convention collective EPNL et de celle de l'enseignement catholique agricole de déterminer le niveau de classification auquel accède le salarié une fois le CQP obtenu et le poste visé occupé.

C'est à cet objectif que répond le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Cet accord annule et remplace le précédent accord intitulé « Accord déterminant le niveau de classification CQP "Coordinateur de vie scolaire" » du 18 novembre 2014.

La CPN EEP Formation a créée deux CQP dans le domaine de la vie scolaire inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles de France compétences : le CQP « Educateur de vie scolaire » et le CQP « Coordinateur de vie scolaire ».

Le CQP est un outil de développement et de reconnaissance des compétences du salarié qui permet de répondre à des besoins spécifiques de la branche concernant les personnels de « vie scolaire ».

Le CQP permet en effet de reconnaître les savoir-faire correspondant aux métiers et de certifier les compétences acquises par la formation ou l'expérience, afin de favoriser la mobilité interne du salarié dans l'établissement ou son employabilité au sein de l'interbranches.

Le succès de cette démarche ne se conçoit que par le départ maîtrisé du salarié en formation reposant sur un accord formalisé entre le salarié et le chef d'établissement qui nécessite une information sur les conséquences immédiates de la certification de ses compétences.

Les signataires du présent accord demandent à la CPN EEP Formation d'organiser le suivi quantitatif et qualitatif des cohortes ayant obtenu la certification (éléments démographiques, état des emplois occupés, classifications, etc.).

## **Article 2 | Niveau de classification des CQP**

Le CQP est reconnu au niveau national par tous les établissements relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (EPNL). Le CQP permet à son détenteur de prouver sa capacité à tenir un emploi qualifié et garantit la maîtrise de compétences.

Le CQP est inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles de France compétences et est ainsi reconnu par l'État.

L'employeur et le salarié signent un document intitulé « Engagements réciproques » dans lequel sont notés les engagements relatifs à l'obtention du CQP.

### **2.2 CQP Coordinateur de vie scolaire (CQP CVS)**

Un référentiel d'activités, de compétences et de certification a été créé en bloc de compétences pour le CQP CVS avec un niveau de qualification de niveau 5 (soit un niveau équivalent au niveau BAC+ 2).

Le CQP CVS est enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en date du 8 juillet 2021 pour 3 ans, soit jusqu'au 8 juillet 2024. Il est inscrit sous le n° RNCP 35728.

Si l'obtention de la certification par la voie de la formation conduit le salarié à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché au CQP CVS, celui-ci est au minimum de strate III totalisant au moins 9 degrés au titre des critères classant.

Le salarié ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède à ce niveau de classification à la condition d'occuper le poste correspondant.

## **Article 3 | Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de modification dans le corps même de la convention collective entraînant des conséquences sur le présent texte ou le dispositif général de formation professionnelle dans les établissements, en cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

#### **Article 4 | Dépôt de l'accord et demande d'extension**

Les signataires du présent accord confient à la CEPNL le soin d'assurer toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord 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 accord.

*Fait à Paris, le 13 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 8 décembre 2022**

relatif au niveau de classification du certificat de qualification professionnelle  
« Attaché de gestion »

NOR : ASET2351004M

IDCC : 3218

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

**CEPNL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSPELC ;**

**FEP CFDT ;**

**FD CFTC E&F,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de l'interbranches des établissements d'enseignement privés, la CPN EEP Formation se sont engagés dans une démarche de création de certification en application de l'accord interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022.

Après avoir créé deux CQP dans le domaine de la vie scolaire, les partenaires sociaux de l'interbranches ont décidé de la création d'un CQP « Attaché de gestion ». Ils ont la volonté après une période d'expérimentation de deux ans d'inscrire le CQP au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de France compétences. Le CQP une fois inscrit au RNCP de France compétences sera reconnu par l'État.

La CPN EEP Formation a prié les partenaires sociaux du champ de la convention collective EPNL et de celui de l'enseignement catholique agricole de déterminer le niveau de classification auquel accède le salarié une fois le CQP obtenu et le poste visé occupé.

C'est à cet objectif que répond le présent accord.



## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Le CQP est un outil de développement et de reconnaissance des compétences du salarié qui permet de répondre à des besoins spécifiques de la branche concernant les métiers de la gestion.

Le CQP permet en effet de reconnaître les savoir-faire correspondant aux métiers et de certifier les compétences acquises par la formation ou l'expérience, afin de favoriser la mobilité interne du salarié dans l'établissement ou son employabilité au sein de l'interbranches.

Le succès de cette démarche ne se conçoit que par le départ maîtrisé du salarié en formation reposant sur un accord formalisé entre le salarié et le chef d'établissement qui nécessite une information sur les conséquences immédiates de la certification de ses compétences.

Les signataires du présent accord demandent à la CPN EEP Formation d'organiser le suivi quantitatif et qualitatif des cohortes ayant obtenu la certification (éléments démographiques, état des emplois occupés, classifications, etc.).

## **Article 2 | Niveau de classification des CQP**

Le CQP est reconnu au niveau national par tous les établissements relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (CCN EPNL) et de la convention collective nationale de l'enseignement agricole privé.

Le CQP permet à son détenteur de prouver sa capacité à tenir un emploi qualifié et garantit la maîtrise de compétences.

L'employeur et le salarié signent un document intitulé « Engagements réciproques » dans lequel sont notés les engagements relatifs à l'obtention du CQP.

### **2.1. CQP « Attaché de gestion »**

Un référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation a été créé en bloc de compétences pour le CQP « Attaché de gestion ». La volonté de l'interbranches est de positionner le CQP sur un niveau de qualification de niveau 6 (soit un niveau équivalent Bac+ 4). Ce niveau sera déterminé par France compétences après son enregistrement.

Si l'obtention de la certification par la voie de la formation conduit le salarié à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché au CQP « Attaché de gestion », celui-ci est de statut cadre au minimum de strate III totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classant dont 3 autonomie et 3 responsabilité.

Le salarié ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède à ce niveau de classification à la condition d'occuper le poste correspondant.

## **Article 3 | Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de modification dans le corps même de la convention collective entraînant des conséquences sur le présent texte ou le dispositif général de formation professionnelle dans les établissements, en cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

## **Article 4 | Dépôt de l'accord**

Les signataires du présent accord confient aux organisations d'employeurs le soin d'assurer toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord 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 accord.

*Fait à Paris, le 8 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord n° 2022-7 du 12 décembre 2022**  
relatif aux salaires minima hiérarchiques, aux classifications  
et fixant un agenda social

NOR : ASET2350713M

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**

Une négociation sur les « grilles de salaires » a été ouverte le 15 septembre 2022.

Les organisations représentatives ont travaillé sur deux axes prioritaires :

- la sensibilité au Smic ;
- l'écrasement des grilles.

La nécessité de travailler en profondeur les situations, les impacts économiques et sociaux, le rendez-vous de la négociation sur les salaires prévue en mars 2023, le nécessaire étalement des mesures et la porosité de réflexions entre classifications et salaire minima hiérarchiques dans le système actuel conduisent à envisager une négociation plus large embrassant la négociation quinquennale sur les classifications prévue à l'article L. 2241-1, 6° du code du travail.

Lors de la CPPNI EPNL du 12 décembre 2022, les organisations représentatives ont donc décidé d'engager une négociation :

- sur les salaires minima hiérarchiques ;
- et les classifications.

Conformément aux dispositions du code du travail<sup>[1]</sup>, et de l'article 1.2.1.1 c) de la CC EPNL le présent accord de méthode fixe :

- 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'observatoire paritaire du dialogue social EPNL est sollicité pour réaliser un point de situation objectif en vue de la rédaction d'un diagnostic et d'un bilan partagés.

Le présent accord fixe l'agenda social pluriannuel au sens de l'article L. 2241-5 du code du travail.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective EPNL.

### **Article 2 | Principes généraux de la négociation**

La CPPNI EPNL travaille en vue de la révision du chapitre 4 de la convention collective EPNL en cours d'application et des annexes.

Aucun élément de la négociation ne pourra être considéré isolément comme définitif. La validation par les parties se fera sur un texte global.

L'équilibre général du projet sera donc appréhendé par chacune des parties au terme de la négociation.

### **Article 3 | Composition. Mandatement**

La négociation se déroule dans le cadre de la CPPNI EPNL.

Elle peut requérir la présence d'un expert. Cela donnera lieu à programmation préalable et information de toutes les parties de sorte que la commission choisisse date et ordre du jour en conséquence.

### **Article 4 | Périmètre de la négociation**

En vue de dresser des constats partagés, les parties au présent accord s'accordent sur un périmètre de négociation défini ainsi après bilan de mise en œuvre des classifications par les parties en présence :

1. Diagnostic (forces et faiblesse du dispositif actuel).
2. Interrogation sur la pertinence et la robustesse du dispositif de classifications.
3. Réflexions sur l'amélioration du dispositif existant :
  - fonctions à ajouter et fonctions à modifier ;
  - relecture des critères classant et niveaux de formation et de qualification ;
  - gestion des évolutions des carrières ;

[1] Code du travail, art. L. 2222-3-1.

- bas et hauts de grille salariale et salaire minimum hiérarchique ;
- nombre de points par degré et/ou valeurs de base des strates, valorisation de l'ancienneté et implication professionnelle ;
- plurifonctionnalité ;

4. Date d'application :

- traitement de la période transitoire ;
- articulation avec la négociation sur les salaires.

## Article 5 | Calendrier

Les organisations représentatives signataires fixent l'objectif d'une mise en place d'un dispositif de classifications rénové le 1<sup>er</sup> septembre 2024.

Elles conviennent qu'un délai de mise en application de quatre mois est nécessaire à l'issue de la signature d'un accord de révision.

Le premier septembre est la date d'application qui facilite la mise en œuvre des nouveaux textes conventionnels. En conséquence, tout accord intervenant entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 août voit sa mise en application reportée au 1<sup>er</sup> septembre de l'année suivante.

Les dates et thèmes fixés pour les CPPNI sont les suivants :

	Thématique	Livrable-objectifs	Autres thématiques Hors négociation
27 janvier 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>– diagnostic ;</li> <li>– synthèse des faiblesses et forces du dispositif ;</li> <li>– grands principes de classifications et diverses solutions ;</li> <li>– rôle de la branche – rôle des CPR dans l'application ?</li> <li>– architecture pour quelles ambitions (reconnaissance, fidélisation, poids de l'ancienneté, éléments liés à la personne).</li> </ul>	<p>Livrable amont : diagnostic employeur (J-10).</p> <p>Livrable aval : feuille de route pour quels enjeux ? Quels objectifs ?</p>	+ présentation formations communes INTEFP.
16 février 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>– prise en compte des qualifications ?</li> <li>– nombre de strates ;</li> <li>– difficultés d'application fonctions ;</li> <li>– propositions de modification.</li> </ul>	<p>Livrable amont :</p> <p>Propositions patronales sur architecture globale.</p> <p>Difficultés d'application dans les fonctions.</p> <p>Livrable aval : projet de révision.</p>	<p>+ Retour et échanges présidences commission paritaires thématiques (EEP santé, EEP formation – OPMQ, COC-, EEP prévoyance, EEP solidarité).</p> <p>Lancement des travaux sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.</p>
14 mars 2023	NAO 1		

	Thématique	Livrable-objectifs	Autres thématiques Hors négociation
30 mars 2023	NAO 2/période transitoire grille de salaire		
20 avril 2023	Classifications		Télétravail
25 mai 2023	Classifications		
23 juin 2023	Classifications		
3 juillet 2023	Classifications		Bilan Observatoire dialogue social
21 septembre 2023	Classifications		
22 septembre 2023	Classifications		
18 octobre 2023	Classifications		
19 octobre 2023	Classifications		
28 novembre 2023	Classifications		
29 novembre 2023	Classifications		
10 janvier 2024	Classifications		
11 janvier 2024	Classifications		
12 février 2024	Classifications		
13 février 2024	Classifications		
13 mars 2024	NAO		
21 mars 2024	NAO		
27 mars 2024	Finalisation – signature		

Les organisations représentatives préciseront les ordres du jour des réunions ci-dessus au regard de l'avancée des travaux paritaires.

## **Article 6 | Prise en charge des frais de déplacement et de salaire des participants aux réunions**

La prise en charge des frais de déplacement et de salaire des participants aux réunions se fait dans les conditions fixées à l'article 1.2.2.2 de la CC EPNL.

## **Article 7 | Agenda social pluriannuel**

L'article L. 2241-1 du code du travail dispose :

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° et au moins une fois tous les cinq ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négocier :

1. Sur les salaires ;
2. Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- 2 bis. Sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;

3. Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

4. Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

5. Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

6. Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;

7. Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Par le présent accord, les organisations représentatives rappellent les travaux menés :

Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1	Accord interbranches emploi et compétences du 24 mars 2022
	Référentiel de branche
Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Travaux en cours
Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés	Accord interbranches emploi et compétences du 24 mars 2022

Les questions suivantes sont au cœur du présent accord :

- aux salaires ;
- aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- aux classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Les organisations représentatives signataires confient les travaux préparatoires à la commission EEP prévoyance sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises (livraison d'une formule conventionnelle, d'un avenant à la CC EPNL – chapitre 8). Les travaux doivent commencer à compter de mars 2023.

Les organisations représentatives signataires confient les travaux préparatoires au groupe RSE sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants. Les travaux doivent commencer à compter de avril 2023.

La CPPNI EPNL demande à la commission EEP prévoyance et GT RSE de fixer un calendrier des travaux.

Elles décident également d'organiser :

Des formations communes	INTEFP	À compter du printemps 2023
	Une formation sur la prévention du sexisme ordinaire au travail (recours à un cabinet pour la construction des outils)	

## **Article 8 | Nature de l'accord**

Le présent accord de méthode est à durée déterminée.

Son terme est fixé au 1<sup>er</sup> mai 2024.

## **Article 9 | Modalités de dépôt**

Le présent 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.)



Convention collective nationale

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

**Avenant n° 2022-08 du 12 décembre 2022**  
relatif au droit à la déconnexion

NOR : ASET2350999M

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**

Dès après la signature de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif, un groupe de travail RSE s'est réuni pour travailler sur le télétravail, le droit à la déconnexion et les mobilités durables.

La CPPNI EPNL a fait du droit à la déconnexion une priorité dans ses travaux puisque :

- s'insérant dans ses priorités d'actions relatives à la prévention des risques professionnels ;
- ayant une universalité dans ses effets ;
- ayant un lien avec les travaux menés concomitamment sur la charge de travail.

La CPPNI EPNL a décidé de confier la rédaction d'un guide de bonnes pratiques à un cabinet spécialisé et de proposer aux établissements et à leurs salariés un certain nombre d'outils.

Dans l'attente, l'article 5.1.1.10 relatif au droit à la déconnexion est révisé, fixant un certain nombre de principes et de règles applicables dans les établissements.

L'article 5.1.1.10 est ainsi rédigé :

**« Article 5.1.1.10 | Droit à la déconnexion »**

Au regard de l'évolution des méthodes de travail et d'un engagement vers la sobriété numérique, les signataires de la présente convention collective souhaitent garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé physique et mentale au travail. L'objectif est de garantir des conditions et un environnement de travail respectueux de tous et de veiller à garantir les durées minimales de repos conventionnelles (cf. articles 5.1.1.3, 5.1.1.6 et section 4 du chapitre 5 pour le travail de nuit).

Dans ce cadre, le respect des vies personnelle et familiale et le droit à la déconnexion sont considérés comme essentiels au sein des établissements.

Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable pour des motifs liés à l'exécution du travail et de se couper des outils numériques permettant d'être contactés dans un cadre professionnel (téléphone, intranet, extranet, messagerie professionnelle, plateforme, outils collaboratifs, réseaux sociaux, etc.) lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou pénalisé dans son évolution de carrière ou dans son évaluation professionnelle au motif qu'il ne répond pas à une sollicitation professionnelle (courriels, appels téléphoniques, messages sur les réseaux sociaux, etc.) en dehors de son temps de travail effectif.

Les outils numériques sont consacrés à l'activité, ils sont donc en principe utilisés durant le temps de travail effectif (voir l'article 5.1.1.5 pour la définition du temps de travail effectif).

L'effectivité du droit à la déconnexion doit être évaluée :

- au niveau individuel : lors des entretiens sur la charge de travail comme le prévoit l'article 5.1.1.9<sup>[1]</sup> ;
- au niveau de la structure employeur : cette évaluation se fait sur la base des éléments contenus dans le guide des bonnes pratiques. Elle associe le CSE en application des dispositions légales et s'appuie sur le DUER (risque de l'hyperconnexion).

En cas de dysfonctionnement, le salarié a la possibilité d'alerter, par écrit, son responsable qui le reçoit dans les 7 jours calendaires afin d'améliorer la situation.

Pour faire respecter l'organisation de cette déconnexion et afin que celle-ci soit efficace, elle nécessite :

- l'implication de chacun ;
- l'exemplarité de la part des responsables hiérarchiques dans l'utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous ;
- l'exemplarité réciproque dans l'utilisation des outils de communication au sein de la communauté éducative et en dehors.

Afin d'accompagner les établissements dans la mise en place du droit à la déconnexion, la branche propose :

- des actions de sensibilisation et de formation à destination des managers et des salariés utilisateurs d'outils numériques ;
- des modèles d'accord collectif ou de charte à destination des structures employeurs ;
- des outils opérationnels, comme un guide de bonnes pratiques.

[1] Semestriels (forfaits jours), annuels (forfait heures, intermittence), biennaux ou triennaux (répartition plurihebdomadaire de travail et travail à temps constant sur la semaine).

Dans le cadre de l'observatoire du dialogue social, des indicateurs seront analysés par la branche pour mesurer la mise en place du droit à la déconnexion dans les établissements.

Par voie d'accord d'entreprise ou de charte, des modalités spécifiques de diagnostic, de plans d'action et de suivi peuvent être définies. La nomination d'un "référént déconnexion" peut être envisagée à cet effet. »

## **Article 2 | 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 3 | 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.)

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>er</sup>	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 <sup>er</sup> 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<sup>er</sup> | 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<sup>[1]</sup> :

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<sup>[1]</sup> 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<sup>[2]</sup> ;
- 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<sup>[1]</sup>.

Conformément aux dispositions du Code du travail<sup>[2]</sup>, 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<sup>[1]</sup>, 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<sup>[1]</sup> ;
  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<sup>[2]</sup>. »

## **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<sup>[1]</sup>.

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<sup>[2]</sup>, 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<sup>[3]</sup>.

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<sup>[1]</sup> sur le bulletin de salaire : indemnité de reclassification, ajustement de reclassification.

**b) Maintien des avantages catégoriels aux salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2015<sup>[2]</sup>**

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<sup>er</sup> 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<sup>[3]</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>[1]</sup>.

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<sup>[1]</sup>, 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<sup>[2]</sup>.

Peuvent donc être concernés par le forfait heures les :

- managers stratégiques : directeurs et adjoints de direction ;
- responsables de niveau ;
- assistants de direction, assistants 3<sup>e</sup> 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<sup>[1]</sup>.

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<sup>[2]</sup>, chaque salarié bénéficie au minimum de 36 jours de congés par an.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, la période d'acquisition et de prise des congés payés est du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>[1]</sup>, 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 <sup>[1]</sup>	Maintien du salaire par l'employeur à 100 % <sup>[2]</sup>
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<sup>[1]</sup> 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<sup>er</sup> 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).



Convention collective nationale

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

**Avenant n° 2023-1 du 12 avril 2023**  
relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

NOR : ASET2351008M

IDCC : 3218

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

**CEPNL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SPELC ;**

**SNEC CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À l'invitation de la Confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL) et en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, les organisations représentatives dans la branche EPNL se sont réunies à deux reprises le 14 mars et le 30 mars 2022 au sein de la CPPNI, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif (CC EPNL).

Les organisations représentatives signataires se sont accordées sur un taux d'augmentation générale des salaires minima de branche de 5 % au 1<sup>er</sup> septembre 2023 dont 3 % d'augmentation au 1<sup>er</sup> mai 2023.

La valeur du point EPNL est portée :

– à 19,354 € au 1<sup>er</sup> mai 2023 ;

– à 19,73 € au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Et cela dans les conditions fixées dans le corps du présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Valeur du point**

La valeur du point EPNL est fixée :

– à 19,354 € au 1<sup>er</sup> mai 2023 ;

– à 19,73 € au 1<sup>er</sup> septembre 2023.



Le tableau inséré dans l'article 4.1.3.2 de la CC EPNL est ainsi rédigé :

I												
Base strate	965											
Valeur degré/ strate	4 degrés 30	5 degrés 28	6 degrés 25	7 degrés 22	8 degrés 20	9 degrés 18	10 degrés 18	11 degrés 18	12 degrés 18			
Nombre de points poste de travail	1 085	1 105	1 115	1 119	1 125	1 127	1 145	1 163	1 181			
1 <sup>er</sup> mai 2023	1 749,90 €	1 782,15 €	1 798,28 €	1 804,73 €	1 814,41 €	1 817,63 €	1 846,67 €	1 875,70 €	1 904,73 €			
1 <sup>er</sup> sept. 2023	1 783,88 €	1 816,76 €	1 833,20 €	1 839,78 €	1 849,64 €	1 852,93 €	1 882,52 €	1 912,12 €	1 941,71 €			

II														
Base strate	950													
Valeur degré/ strate	5 degrés 30	6 degrés 30	7 degrés 27	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés			
Nombre de points poste de travail	1 100	1 130	1 139	1 166	1 175	1 200	1 225	1 250	1 275	1 300	1 325			
1 <sup>er</sup> mai 2023	1 774,09 €	1 822,47 €	1 836,99 €	1 880,53 €	1 895,05 €	1 935,37 €	1 975,69 €	2 016,01 €	2 056,33 €	2 096,65 €	2 136,97 €			
1 <sup>er</sup> sept. 2023	1 808,54 €	1 857,86 €	1 872,66 €	1 917,05 €	1 931,85 €	1 972,95 €	2 014,05 €	2 055,16 €	2 096,26 €	2 137,36 €	2 178,47 €			

III													
Base strate	850												
Valeur degré/ strate	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés		
	70												
Nombre de points poste de travail	1 200	1 270	1 340	1 410	1 480	1 550	1 620	1 690	1 760	1 830	1 900		
1 <sup>er</sup> mai 2023	1 935,37 €	2 048,27 €	2 161,16 €	2 274,06 €	2 386,96 €	2 499,85 €	2 612,75 €	2 725,65 €	2 838,54 €	2 951,44 €	3 064,34 €		
1 <sup>er</sup> sept. 2023	1 972,95 €	2 088,04 €	2 203,13 €	2 318,22 €	2 433,31 €	2 548,39 €	2 663,48 €	2 778,57 €	2 893,66 €	3 008,75 €	3 123,84 €		

IV												
Base Strate	800											
Valeur degré/ strate	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés	
	120											
Nombre de points poste de travail	1 400	1 520	1 640	1 760	1 880	2 000	2 120	2 240	2 360	2 480	2 600	
1 <sup>er</sup> mai 2023	2 257,93 €	2 451,47 €	2 645,01 €	2 838,54 €	3 032,08 €	3 225,62 €	3 419,15 €	3 612,69 €	3 806,23 €	3 999,76 €	4 193,30 €	
1 <sup>er</sup> sept. 2023	2 301,78 €	2 499,07 €	2 696,37 €	2 893,66 €	3 090,96 €	3 288,25 €	3 485,55 €	3 682,84 €	3 880,14 €	4 077,43 €	4 274,73 €	

## **Article 2 | Nature de l'accord**

Le présent accord est un avenant à la convention collective EPNL, il prend effet le 12 avril 2023.

## **Article 3 | Modalités de dépôt**

L'accord 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 accord.

*Fait à Paris, le 12 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord interbranches

## ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

### Accord du 13 octobre 2022

relatif à la création du certificat de qualification professionnelle  
« Éducateur de vie scolaire » (CQP EVS)

NOR : ASET2351001M

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

**FFNEAP ;**

**CEPNL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SPELC ;**

**FEP CFTD ;**

**FD CFTC E&F,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les métiers de la vie scolaire correspondent à une activité spécifique dans les établissements d'enseignement privés.

Le 5 juin 2014, l'interbranches EEP a créé le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Éducateur de vie scolaire ».

« Le CQP est une certification professionnelle créée et délivrée par une branche. Le CQP atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier spécifique dont il n'existe pas de certification par ailleurs. Il est fondé sur un référentiel d'activités et de compétences à partir duquel un référentiel d'évaluation est établi. »

Le CQP permet le développement des compétences du salarié mais aussi une reconnaissance des spécificités du métier exercé. Il permet de favoriser la mobilité interne du salarié dans l'établissement, d'assurer son employabilité au sein de l'interbranches et de développer l'attractivité des métiers.

Les missions confiées aux personnels de la vie scolaire sont impactées par les évolutions sociétales, technologiques et environnementales qui nécessitent une adaptation des établissements. Ces facteurs d'évolution nécessitent de la part des établissements d'accompagner les changements liés aux pratiques professionnelles de leurs salariés et de renforcer les compé-

tences. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) révèle tout son intérêt puisqu'il s'agit d'attester de la maîtrise de compétences professionnelles dans ce contexte.

Les évolutions sont notamment :

- évolution des comportements des élèves ;
- évolution des pratiques de communication des élèves et de leurs familles ;
- exigence des parents (sécurité et qualité de vie des élèves) pouvant s'accompagner d'une certaine « judiciarisation » des relations ;
- adaptation à la prise en charge d'élèves à des besoins éducatifs ;
- préoccupation environnementale dans l'exercice de certaines activités de l'établissement ;
- prévention contre les discriminations et le harcèlement en milieu scolaire.

Le développement des cycles de formation, le suivi des cohortes et les réformes législatives sur la formation professionnelle ont conduit en 2019 à une :

- modification des modalités de mise en œuvre des CQP avec une évolution du processus de certification ;
- réécriture du référentiel d'activités et de compétences par bloc de compétences ;
- refonte des critères d'évaluation et de certification par bloc de compétences ;
- volonté d'une gestion digitalisée des certifications<sup>[1]</sup>.

Un nouveau référentiel d'activités, de compétences et de certification a été créé. Les partenaires sociaux ont souhaité que le CQP réponde aux exigences de France compétences et qu'il soit enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) avec un niveau qualification de niveau 4 (soit un niveau équivalent au niveau BAC).

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Cet accord annule et remplace le précédent accord intitulé « Avenant créant le certificat de qualification professionnelle "Éducateur de vie scolaire" » du 5 juin 2014.

Le CQP est reconnu au niveau national par tous les établissements relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (EPNL ; IDCC 3218) et de la convention collective des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (CC EOFMT ; IDCC 7520).

Le titulaire du CQP « Éducateur de vie scolaire » accède au niveau de classification dans les conditions prévues dans sa convention collective de rattachement. Ainsi, il fait l'objet d'un accord de classification dans les conventions collectives concernées. Le CQP permet à son détenteur de prouver sa capacité à tenir un emploi qualifié et garantit la maîtrise de compétences.

Le CQP EVS est enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sous le n° RNCP 35431 en date du 17 mars 2021 pour 5 ans, soit jusqu'au 17 mars 2026. Il est ainsi reconnu par l'État.

## **Article 2 | Définition succincte du métier d'éducateur de vie scolaire et compétences clés**

### **2.1. Définition et missions**

L'éducateur de la vie scolaire est chargé de l'organisation et de l'animation de la vie scolaire, il assure la surveillance générale à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement (y compris, le cas échéant, en internat).

[1] L'interbranches dans le cadre de la gestion des certifications s'est doté d'une plateforme digitale de gestion dédiée, ISI Certif.

Il accompagne les élèves dans la réalisation de leur travail scolaire, assure un premier niveau de gestion de la vie scolaire (absences, retards, tâches administratives...), participe à la conception et à l'animation d'activités éducatives, culturelles, pastorales ou de loisirs, intervient dans le cadre des institutions d'enseignement privé.

Les missions qui lui sont confiées sont liées aux projets (éducatifs, d'établissement...) mis en œuvre dans l'établissement. La connaissance de ces projets et des liens entre eux est donc primordiale pour situer son action. Il intervient directement auprès des élèves dans leur vie quotidienne pour garantir le respect du règlement intérieur qui permet à chacun de trouver sa place dans la communauté éducative. Il adapte en permanence sa posture dans la relation aux élèves. Il prend en compte les outils numériques quotidiennement utilisés par les élèves, l'usage qu'ils en ont, les impacts sur leurs comportements sociaux, et les risques inhérents.

Il est en mesure d'assurer une réponse efficace en cas de danger vital, il maîtrise donc les savoirs et les comportements nécessaires pour prévenir une situation de danger, se protéger et porter secours.

## 2.2. Bloc de compétences

Le référentiel d'activités, de compétences et de certification est composé de 4 blocs de compétences et de 10 compétences.

<b>BLOC 1 : Participer aux activités de la vie scolaire au sein d'un établissement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C1 – Assurer la surveillance des élèves hors et à l'intérieur de l'établissement</li> <li>▪ C2 – Faire appliquer le règlement intérieur et des textes en vigueur</li> <li>▪ C3 – Assurer la gestion courante de la vie scolaire</li> </ul>
<b>BLOC 2 : Accompagner des élèves dans leur vie scolaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C4 – Assurer la prise en charge individuelle ou collective des élèves</li> <li>▪ C5 – Accompagner la prise en charge des élèves avec des besoins spécifiques en lien avec l'équipe éducative</li> <li>▪ C6 – Gérer les conflits entre élèves</li> </ul>
<b>BLOC 3 : Proposer et animer des projets à destination d'élèves</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C7 – Concevoir des projets d'animation ou d'activité éducative (animation d'activités éducatives, culturelles, pastorales ou de loisirs)</li> <li>▪ C8 – Animer des projets d'animation ou d'activité éducative (animations, d'activités éducatives, cultures, pastorales ou de loisirs)</li> </ul>
<b>BLOC 4 : Accompagner des actions de prévention du harcèlement et des discriminations en milieu scolaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C9 – Identifier des élèves en difficulté</li> <li>▪ C10 – Participer à la prévention du harcèlement en milieu scolaire</li> </ul>

## Article 3 | Démarche CQP EVS

La démarche CQP EVS est explicitée dans les outils développés par la CPN EEP formation à destination du candidat et du chef d'établissement.

### 3.1. Prérequis

Pas de prérequis pour le CQP EVS.

### 3.2. Modalités d'accès au CQP et entrée dans le parcours

Les modalités d'accès au CQP sont doubles : par la formation et par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Une fois le « positionnement » réalisé par un organisme de formation habilité, l'employeur et le salarié signent un document intitulé « engagements réciproques » dans lequel sont notés

les engagements relatifs à l'obtention du CQP. Ce document de référence est proposé dans les outils mis à disposition par la CPN EEP Formation et sur l'application « IS IRH ». Un document de référence est également mis à disposition du salarié et du chef d'établissement en Word. Sur ce document des « engagements réciproques » :

- le chef d'établissement indique au salarié si l'obtention de la certification le conduit à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché à ce CQP ou si cela participe de l'accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité au sein de l'interbranches ;
- dans ce cadre, le chef d'établissement et le salarié consignent également par écrit les conséquences conventionnelles de leurs engagements relatifs à l'obtention du CQP.

### 3.3. Obtention de la certification

Pour obtenir la certification, le candidat doit valider l'ensemble des blocs de compétences selon les règles d'obtention.

Si certains blocs de compétences seulement sont obtenus, un certificat de bloc de compétences est délivré. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement (Cf. Loi travail d'août 2016 et code l'éducation art. L. 335-5-II.).

### 3.4. Organismes de formation habilités

La CPN EEP Formation mandate les organismes de formation habilités pour l'organisation administrative et pratique des évaluations métier (Jury métier) au sein de leur structure.

La mise en œuvre et les modalités d'évaluation sont détaillées dans le référentiel de certification et dans le document « mise en œuvre des évaluations ».

Les organismes de formation sont habilités pour une période de 5 ans.

### 3.5. Niveau de classification

Le titulaire du CQP EVS accède au niveau de classification dans les conditions prévues dans sa convention collective de rattachement.

## Article 4 | *Enregistrement auprès de France compétences*

Les signataires demandent à la CEPNL d'assurer la procédure d'enregistrement et le suivi de l'inscription du CQP au Répertoire national des certifications professionnelles de France compétences.

## Article 5 | *Information et communication*

La CPN EEP Formation est chargée de mettre à disposition des salariés et des établissements, par tout moyen adapté, les documents et outils utiles à leur information sur la démarche CQP (procédures, liste et coordonnées des organismes de formation habilités, référentiels, guides, outils pratiques).

## Article 6 | *Coordination et suivi*

Les signataires du présent accord demandent à la CPN EEP Formation :

- de mettre en œuvre tous les moyens adaptés pour faciliter l'accès des salariés à la démarche CQP ;
- d'organiser la coordination des acteurs de la démarche CQP et spécifiquement des organismes de formation en vue d'assurer l'homogénéité des pratiques sur l'ensemble du territoire ;

- le suivi quantitatif et qualitatif des promotions ayant obtenu la certification (éléments démographiques, évolution des emplois occupés, classifications...).

## **Article 7 | Révision et dénonciation**

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une des parties signataires ou ayant adhéré devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen électronique équivalent aux autres parties et au bureau de la CPN EEP Formation et accompagné du projet de révision envisagé.

Le bureau de la CPN EEP Formation la convoque dans les deux mois à réception de la demande.

Après avis de la CPN EEP Formation, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues au code du travail, moyennant un préavis de trois mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la CPN EEP Formation.

Avant toute négociation d'un éventuel accord de substitution, la CPN EEP Formation est convoquée et délivre un avis dans les mêmes conditions que ci-dessus.

## **Article 8 | Dépôt de l'accord et demande d'extension**

Les signataires du présent accord confient à la CEPNL le soin d'assurer toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord 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 accord.

*Fait à Paris, le 13 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Accord interbranches

## ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

### Accord du 13 octobre 2022

relatif à la création du certificat de qualification professionnelle  
« Coordinateur de vie scolaire » (CQP CVS)

NOR : ASET2351006M

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

**FFNEAP ;**

**CEPNL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SPELC ;**

**FEP CFTD ;**

**FD CFTC E&F,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les métiers de la vie scolaire correspondent à une activité spécifique dans les établissements d'enseignement privés.

Le 2 juin 2015, l'interbranches EEP a créé le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Educateur de vie scolaire ».

« Le CQP est une certification professionnelle créée et délivrée par une branche. Le CQP atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier spécifique dont il n'existe pas de certification par ailleurs. Il est fondé sur un référentiel d'activités et de compétences à partir duquel un référentiel d'évaluation est établi. »

Le CQP permet le développement des compétences du salarié mais aussi une reconnaissance des spécificités du métier exercé. Il permet de favoriser la mobilité interne du salarié dans l'établissement, d'assurer son employabilité au sein de l'Interbranches et de développer l'attractivité des métiers.

Les missions confiées aux personnels de la vie scolaire sont impactées par les évolutions sociétales, technologiques et environnementales qui nécessitent une adaptation des établissements. Ces facteurs d'évolution nécessitent de la part des établissements d'accompagner les changements liés aux pratiques professionnelles de leurs salariés et de renforcer les compé-

tences. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) révèle tout son intérêt puisqu'il s'agit d'attester de la maîtrise de compétences professionnelles dans ce contexte.

Les évolutions sont notamment :

- évolution des comportements des élèves ;
- évolution des pratiques de communication des élèves et de leurs familles ;
- exigence des parents (sécurité et qualité de vie des élèves) pouvant s'accompagner d'une certaine « judiciarisation » des relations ;
- adaptation à la prise en charge d'élèves à des besoins éducatifs ;
- préoccupation environnementale dans l'exercice de certaines activités de l'établissement ;
- prévention contre les discriminations et le harcèlement en milieu scolaire.

Le développement des cycles de formation, le suivi des cohortes et les réformes législatives sur la formation professionnelle ont conduit en 2019 à une :

- modification des modalités de mise en œuvre des CQP avec une évolution du processus de certification ;
- réécriture du référentiel d'activités et de compétences par bloc de compétences ;
- refonte des critères d'évaluation et de certification par bloc de compétences ;
- volonté d'une gestion digitalisée des certifications<sup>[1]</sup>.

Un nouveau référentiel d'activités, de compétences et de certification a été créé. Les partenaires sociaux ont souhaité que le CQP réponde aux exigences de France compétences et qu'il soit enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) avec un niveau qualification de niveau 5 (soit un niveau équivalent au niveau BAC+ 2).

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Cet accord annule et remplace le précédent accord intitulé « Avenant créant le Certificat de qualification professionnelle "Coordinateur de vie scolaire" » du 2 juin 2015.

Le CQP est reconnu au niveau national par tous les établissements relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (EPNL ; IDCC 3218) et de la convention collective des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (CC EOFMT, IDCC 7520).

Le titulaire du CQP « Coordinateur de vie scolaire » accède au niveau de classification dans les conditions prévues dans sa convention collective de rattachement. Ainsi, il fait l'objet d'un accord de classification dans les conventions collectives concernées. Le CQP permet à son détenteur de prouver sa capacité à tenir un emploi qualifié et garantit la maîtrise de compétences.

Le CQP CVS est enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en date du 8 juillet 2021 pour 3 ans, soit jusqu'au 8 juillet 2024. Il est inscrit sous le n° RNCP 35728. Il est ainsi reconnu par l'État.

## **Article 2 | Définition succincte du métier d'éducateur de vie scolaire et compétences clés**

### **2.1. Définition et missions**

Les termes les plus utilisés par les professionnels pour désigner le métier : coordinateur de vie scolaire, référent de vie scolaire, conseiller d'éducation, responsable d'internat/d'externat.

[1] L'interbranches dans le cadre de la gestion des certifications s'est doté d'une plateforme digitale de gestion dédiée, ISI Certif.

À partir d'instructions, de consignes, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, du règlement intérieur, des moyens techniques et économiques, le coordinateur de vie scolaire organise, participe et suit l'activité et les moyens de la vie scolaire en assurant la gestion une ou plusieurs équipes de vie scolaire en collaboration directe avec le chef d'établissement, l'adjoint ou le responsable de vie scolaire.

Il coordonne l'organisation et le fonctionnement de l'équipe de vie scolaire dont il a la charge. Il favorise le lien et une communication adaptée ascendante et descendante avec les autres équipes de l'établissement (direction, équipe pédagogique (enseignants), administrative, services généraux) et avec l'extérieur (familles, partenaires).

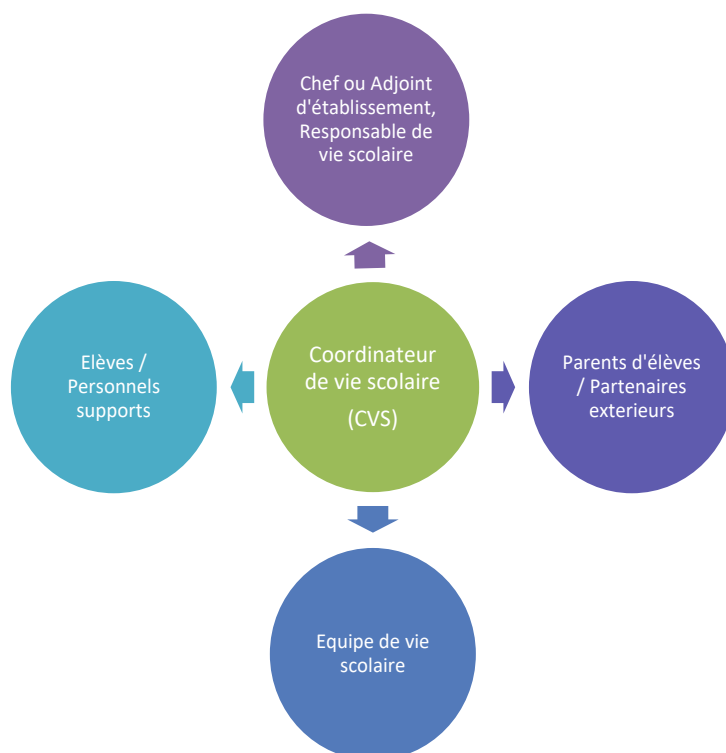
Il inscrit son action en référence aux projets d'établissement et au règlement intérieur.

Il accompagne des groupes d'élèves lors de sorties scolaires ou lors de voyages et autres déplacements.

Il est amené à travailler avec des outils informatiques et des logiciels dédiés à la gestion de la vie scolaire.

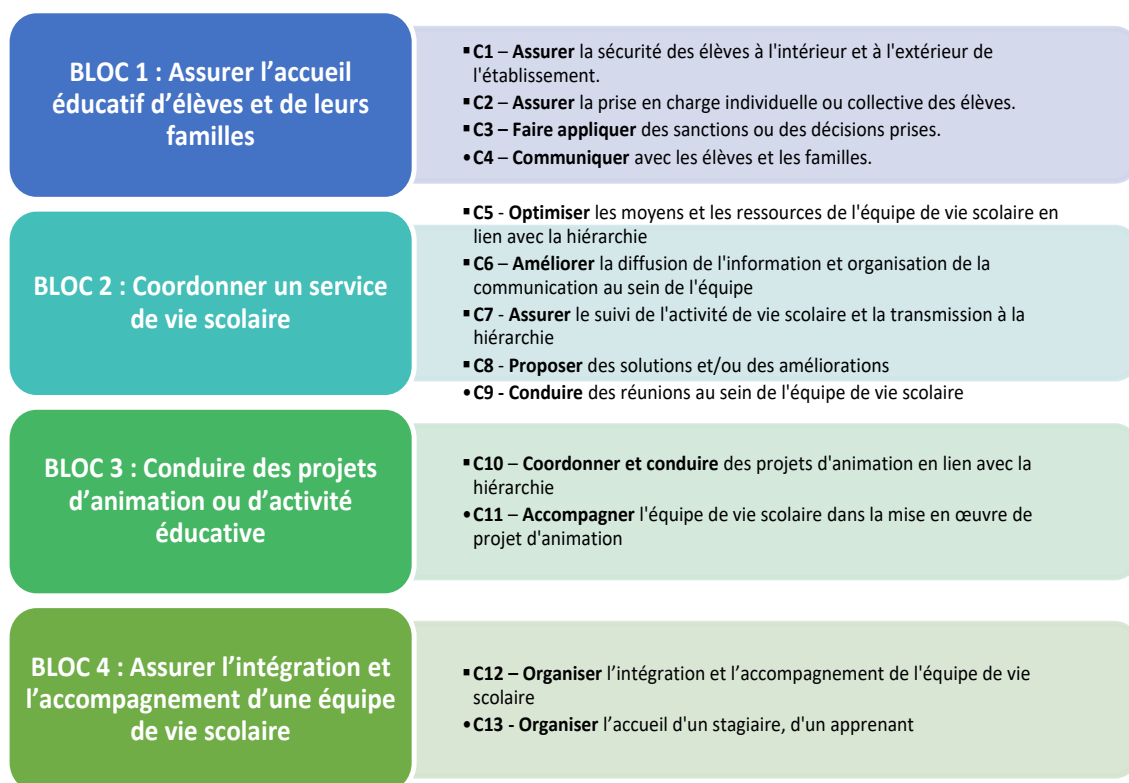
## 2.2. Activités et positionnement hiérarchique

Le coordinateur de vie scolaire est sous la responsabilité fonctionnelle et hiérarchique du chef d'établissement ou de l'adjoint ou du responsable de vie scolaire. Le coordinateur de vie scolaire a lui-même en charge l'animation d'une équipe dont il coordonne l'activité éducative. Il assure l'interface de terrain entre l'équipe d'éducateurs de vie scolaire, les autres services et la hiérarchie.



## 2.3. Bloc de compétences

Le référentiel d'activités, de compétences et de certification est composé de 4 blocs de compétences pour un global de 13 compétences.



## Article 3 | Démarche CQP CVS

La démarche CQP CVS est explicitée dans les outils développés par la CPN EEP Formation à destination du candidat et du chef d'établissement.

### 3.1. Prérequis

Pour le CQP CVS : pour tous les candidats, la CPN EEP Formation exige un minimum de 1 an d'ancienneté dans le secteur éducatif et/ou socio-éducatif.

### 3.2. Modalités d'accès au CQP et entrée dans le parcours

Les modalités d'accès au CQP sont doubles : par la formation et par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Une fois le « positionnement » réalisé par un organisme de formation habilité, l'employeur et le salarié signent un document intitulé « engagements réciproques » dans lequel sont notés les engagements relatifs à l'obtention du CQP. Ce document de référence est proposé dans les outils mis à disposition par la CPN EEP Formation et sur l'application « IS IRH ». Un document de référence est également mis à disposition du salarié et du chef d'établissement en Word.

Sur ce document des « engagements réciproques » :

- le chef d'établissement indique au salarié si l'obtention de la certification le conduit à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché à ce

CQP ou si cela participe de l'accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité au sein de l'interbranches ;

- dans ce cadre, le chef d'établissement et le salarié consignent également par écrit les conséquences conventionnelles de leurs engagements relatifs à l'obtention du CQP.

### 3.3. Obtention de la certification

Pour obtenir la certification, le candidat doit valider l'ensemble des blocs de compétences selon les règles d'obtention.

Si certains blocs de compétences seulement sont obtenus, un certificat de bloc de compétences est délivré. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement (Cf. Loi travail d'août 2016 et code l'éducation art. L. 335-5-II.).

### 3.4. Organismes de formation habilités

La CPN EEP Formation mandate les organismes de formation habilités pour l'organisation administrative et pratique des évaluations métier (Jury métier) au sein de leur structure.

La mise en œuvre et les modalités d'évaluation sont détaillées dans le référentiel de certification et dans le document « mise en œuvre des évaluations ».

Les organismes de formation sont habilités pour une période de 5 ans.

### 3.5. Niveau de classification

Le titulaire du CQP CVS accède au niveau de classification dans les conditions prévues dans sa convention collective de rattachement.

## Article 4 | *Enregistrement auprès de France compétences*

Les signataires demandent à la CEPNL d'assurer la procédure d'enregistrement et le suivi de l'inscription du CQP au Répertoire national des certifications professionnelles de France compétences.

## Article 5 | *Information et communication*

La CPN EEP Formation est chargée de mettre à disposition des salariés et des établissements, par tout moyen adapté, les documents et outils utiles à leur information sur la démarche CQP (procédures, liste et coordonnées des organismes de formation habilités, référentiels, guides, outils pratiques).

## Article 6 | *Coordination et suivi*

Les signataires du présent accord demandent à la CPN EEP Formation :

- de mettre en œuvre tous les moyens adaptés pour faciliter l'accès des salariés à la démarche CQP ;
- d'organiser la coordination des acteurs de la démarche CQP et spécifiquement des organismes de formation en vue d'assurer l'homogénéité des pratiques sur l'ensemble du territoire ;
- le suivi quantitatif et qualitatif des promotions ayant obtenu la certification (éléments démographiques, évolution des emplois occupés, classifications...).

## **Article 7 | Révision et dénonciation**

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une des parties signataires ou ayant adhéré devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen électronique équivalent aux autres parties et au bureau de la CPN EEP Formation et accompagné du projet de révision envisagé.

Le bureau de la CPN EEP Formation la convoque dans les deux mois à réception de la demande.

Après avis de la CPN EEP Formation, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues au code du travail, moyennant un préavis de trois mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la CPN EEP Formation.

Avant toute négociation d'un éventuel accord de substitution, la CPN EEP Formation est convoquée et délivre un avis dans les mêmes conditions que ci-dessus.

## **Article 8 | Dépôt de l'accord et demande d'extension**

Les signataires du présent accord confient à la CEPNL le soin d'assurer toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord 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 accord.

*Fait à Paris, le 13 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord interbranches

**ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

**Accord du 13 octobre 2022**

relatif à la création du certificat de qualification professionnelle  
« Attaché de gestion »

NOR : ASET2351005M

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

**FFNEAP ;**

**CEPNL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SPELC ;**

**FD CFTC E&F,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les métiers de la gestion correspondent à une activité spécifique dans les établissements d'enseignement privés sous contrat. Le 18 mai 2022 avec la validation du référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation, l'interbranches EEP a créé le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Attaché de gestion ».

Les partenaires sociaux ont souhaité que le CQP « Attaché de gestion » réponde aux exigences de France compétences et qu'il soit enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) avec un niveau qualification de niveau 6 (soit un niveau équivalent au niveau BAC + 4)<sup>[1]</sup>.

« Le CQP est une certification professionnelle créée et délivrée par une branche. Le CQP atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier spécifique dont il n'existe pas de certification par ailleurs. Il est fondé sur un référentiel d'activités et de compétences à partir duquel un référentiel d'évaluation est établi. »

[1] Ce niveau sera défini par France compétences lors de l'étude du dossier pour le dépôt au RNCP. La CPNEFP souhaite positionner le CQP « Attaché de gestion » sur un niveau de qualification de niveau 6. Ce niveau sera déterminé par France compétences après son enregistrement.

Le CQP permet le développement des compétences du salarié mais aussi une reconnaissance des spécificités du métier exercé. Il permet de favoriser la mobilité interne du salarié dans l'établissement, d'assurer son employabilité au sein de l'interbranches et de développer l'attractivité des métiers.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord***

Le présent accord porte sur la création d'un certificat qualification professionnelle (CQP) « Attaché de gestion ».

Le CQP est reconnu au niveau national par tous les établissements relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (EPNL ; IDCC 3218) et de la convention collective des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (CC EOFMT, IDCC 7520).

Le titulaire du CQP « Attaché de gestion » accède au niveau de classification dans les conditions prévues dans sa convention collective de rattachement. Ainsi, il fait l'objet d'un accord de classification dans les conventions collectives concernées. Le CQP permet à son détenteur de prouver sa capacité à tenir un emploi qualifié et garantit la maîtrise de compétences.

## **Article 2 | *Définition du métier d'attaché de gestion et blocs de compétences***

### **2.1. Définition et missions**

Le métier d'attaché de gestion est exercé dans les établissements de l'enseignement privés sous contrat avec l'État.

La dénomination d'attaché de gestion regroupe plusieurs intitulés de poste tels que : secrétaire général, directeur administratif et financier, responsable administratif et financier, économiste, responsable administratif et ressources humaines, responsable des services généraux, intendant.

Les problématiques que rencontrent les attachés de gestion sont nombreuses et complexes. Les compétences recherchées traversent tous les domaines de la gestion : comptable et financière, RH, administrative, immobilière.

Généralement directement rattaché au chef d'établissement, l'attaché de gestion assure une fonction de conseil, de préparation à la décision pour celui-ci et le conseil d'administration de l'association de gestion de l'établissement.

Ses missions principales sont les suivantes :

- superviser le service comptable ;
- assurer la gestion financière et la gestion de la trésorerie de l'établissement ;
- contribuer au processus budgétaire ;
- assurer la gestion administrative du personnel ;
- renforcer le contrôle interne et améliorer les procédures administratives ;
- garantir le bon fonctionnement de l'établissement ;
- optimiser les achats ;
- contribuer à la mise en sécurité de l'établissement.

Selon l'organisation de l'établissement, il peut également :

- assurer la gestion des ressources humaines ;
- piloter et suivre les projets immobiliers.



## 2.2. Présentation du référentiel du CQP « Attaché de gestion »

Le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation est composé de 4 blocs de compétences pour 45 compétences, dont 22 compétences clés, surlignées **en gras** et suivi d'un ©.

### BLOC 1 : GESTION COMPTABLE, FINANCIÈRE, ET DE TRÉSORERIE D'UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT

- C1 Gager l'application des normes comptables sectorielles ©
- C2 Contrôler la facturation aux familles et aux autres usagers
- C3 Approuver l'établissement des paies mensuellement, dont celles liées aux personnels à double statut ©
- C4 Conduire les clôtures annuelles et intermédiaires des comptes ©
- C5 Préparer la reddition obligatoire annuelle des comptes de résultat de la gestion scolaire
- C6 Élaborer les budgets prévisionnels de fonctionnement, d'investissements et analytiques ©
- C7 Accomplir le contrôle budgétaire
- C8 Contrôler l'encaissement des facturations familles et usagers
- C9 Engager les actions de recouvrement des impayés
- C10 Gérer les échéances de règlement des fournisseurs selon les procédures en vigueur
- C11 Analyser les ratios et indicateurs financiers spécifiques ©
- C12 Préparer les prises de décisions par les dirigeants ©
- C13 Réaliser le budget de trésorerie et les situations mensuelles de trésorerie ©
- C14 Exécuter les placements des excédents de trésorerie
- C15 Négocier des emprunts ou des avances de trésorerie
- C16 Constituer les dossiers de subventions de fonctionnement et d'investissement
- C17 Déterminer le montant des impôts et taxes dus ©

### BLOC 2 : MANAGEMENT D'UNE ÉQUIPE DE GESTION DANS UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT

- C18 Assurer le fonctionnement de l'équipe ©
- C19 Organiser le travail ©
- C20 Conduire des réunions d'équipe
- C21 Réaliser les entretiens individuels
- C22 Encadrer l'équipe de gestion
- C23 Déléguer certaines activités du service
- C24 Former les nouveaux collaborateurs en suivant un parcours d'intégration ©
- C25 Identifier les besoins en compétences collectifs et individuels de l'équipe ©
- C26 Gérer les conflits interpersonnels

### BLOC 3 : GESTION ADMINISTRATIVE, JURIDIQUE ET CONTRACTUELLE D'UNE ASSOCIATION DE GESTION D'UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT

- C27 Optimiser la fonction achat ©
- C28 Effectuer des achats auprès du secteur protégé Entreprise Adaptée (EA), ou Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)
- C29 Organiser le suivi des contrats de prestations de services pour faire respecter les engagements contractuels
- C30 Choisir les contrats d'assurance ©
- C31 Sécuriser la gestion d'un sinistre
- C32 Garantir l'intendance matérielle de l'établissement au quotidien et de manière préventive
- C33 Gérer la maintenance des équipements technologiques de l'établissement
- C34 Garantir la conformité juridique des mises en concurrence selon les achats réalisés
- C35 Assurer une revue de tous les contrats ©
- C36 Assurer une revue des contrats d'assurance
- C37 Consulter une veille juridique ©
- C38 Établir les contrats de travail et leurs avenants ©
- C39 Piloter la relation avec l'association propriétaire ©
- C40 Assurer le classement et l'archivage des documents à portée juridique dans le respect des durées légales de conservation, de délais de prescription et dans le respect du RGPD

### BLOC 4 : GESTION DE LA SÉCURITÉ ET DES RISQUES DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT

- C41 Assurer un suivi des obligations légales et réglementaires ©
- C42 Contribuer à la mise en sécurité de l'établissement ©
- C43 Collaborer à la réalisation d'une cartographie des risques propres à l'établissement ©
- C44 Participer en lien avec l'équipe dirigeante de l'association au pilotage de la mise en place des procédures de contrôle interne ©
- C45 Vérifier l'application des procédures en instaurant des outils et des grilles de contrôle

## Article 3 | Modalités d'accès au CQP et entrée dans le parcours

La démarche CQP est explicitée dans les outils développés par la CPN EEP Formation et mis à disposition auprès de la commission opérationnelle des certifications (COC)<sup>[1]</sup>.

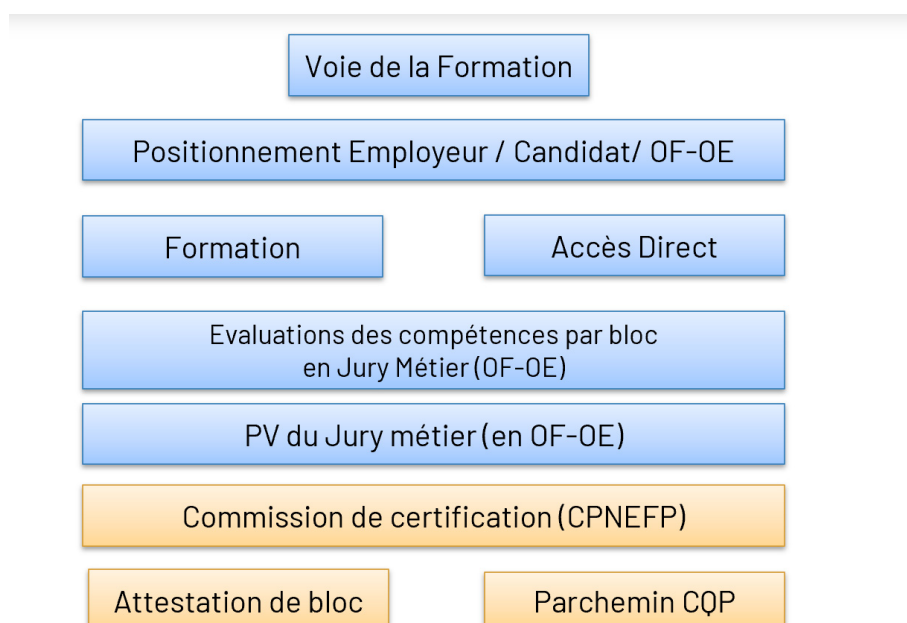
### 3.1. Prérequis

Pour le CQP attaché de gestion, l'organisme certificateur exige :

- un niveau BAC + 2 minimum en comptabilité ;
- ou une expérience confirmée et documentée sur les compétences en gestion administrative, comptable, financière et notamment comptabilité analytique.

### 3.2. Entrée dans le parcours CQP

Pendant la période d'expérimentation de 2 ans, le CQP sera accessible uniquement par la voie de la formation. L'ouverture à la validation des acquis de l'expérience<sup>[2]</sup> se fera uniquement après l'enregistrement au RNCP.



La démarche CQP est reprise dans l'accord formation de l'Interbranches EEP du 24 mars 2022.

L'entrée du salarié dans la démarche CQP en lien avec l'établissement repose sur un accord formalisé intitulé « engagements réciproques » dans lequel sont notés les engagements relatifs à l'obtention du CQP.

Sur ce document des « engagements réciproques » :

- le chef d'établissement indique au salarié si l'obtention de la certification le conduit à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché à ce CQP ou si cela participe de l'accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité au sein de l'interbranches ;
- dans ce cadre, le chef d'établissement et le salarié consignent également par écrit les conséquences conventionnelles de leurs engagements relatifs à l'obtention du CQP.

[1] La COC a été créé par l'accord de branche du 24 mars 2022.

[2] La VAE sera accessible uniquement une fois que le CQP sera enregistré au RNCP de France compétences.

### 3.3. Règle d'obtention du CQP

Le CQP « Attaché de gestion » est obtenu après validation des 4 blocs de compétences, les bénéficiaires du CQP sont acquis sans limite dans le temps. Les parties de certification obtenues par bloc sont acquises définitivement (Cf. Loi travail d'août 2016 et code l'éducation art. L. 335-5-II).

Le CQP « Attaché de gestion » est composé de 45 compétences dont 22 compétences clés ©. Un bloc est validé si toutes les compétences clés sont évaluées comme « acquises » et si au maximum 3 compétences sont évaluées comme « partiellement acquises ». Si une compétence (clé ou pas) est évaluée comme « non acquise », elle invalide le bloc correspondant, et par voie de conséquence l'obtention du CQP.

Lorsque le candidat a validé les 4 blocs, la CPN EEP Formation délivre le parchemin CQP « Attaché de gestion » certifiant la maîtrise de l'ensemble des blocs de compétences du CQP.

### 3.4. Organismes de formation habilités

Les organismes de formation sont habilités par la CPN EEP Formation sur appel d'offres restreint. Ils sont à la fois organisme de formation (OF) et organisme évaluateur (OE) et peuvent ainsi mettre en œuvre la formation et assurer les évaluations du parcours CQP.

Les OF/OE sont habilités par la CPNEFP pour une durée déterminée par conventionnement.

L'homogénéité des formations et de la certification est garantie par le respect d'un cahier des charges et des contrôles internes effectués par l'organisme certificateur (OC). Le contrôle interne au sein des OF/OE est assuré par l'organisme certificateur et par la commission opérationnelle des certifications (COC).

## Article 4 | *Enregistrement auprès de France compétences*

Les signataires demandent à la CEPNL d'assurer la procédure d'enregistrement et le suivi de l'inscription du CQP « Attaché de gestion » au Répertoire national des certifications professionnelles de France compétences après deux années d'expérimentation.

Après l'expérimentation de deux années, le CQP « Attaché de gestion » sera déposé pour une demande d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles de France compétences. Après accord et enregistrement par France compétences, la certification sera reconnue par l'État et ouverte à la VAE.

## Article 5 | *Information et communication*

La CPN EEP Formation est chargée de mettre à disposition des salariés et des établissements, par tout moyen adapté, les documents et outils utiles à leur information sur la démarche CQP (procédures, liste et coordonnées des organismes de formation habilités, référentiels, guides, outils pratiques).

## Article 6 | *Coordination et suivi*

Les signataires du présent accord demandent à la CPN EEP Formation :

- de mettre en œuvre tous les moyens adaptés pour faciliter l'accès des salariés à la démarche CQP ;
- d'organiser la coordination des acteurs de la démarche CQP et spécifiquement des organismes de formation en vue d'assurer l'homogénéité des pratiques sur l'ensemble du territoire ;
- le suivi quantitatif et qualitatif des promotions ayant obtenu la certification (éléments démographiques, évolution des emplois occupés, classifications...).

## **Article 7 | Révision et dénonciation**

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une des parties signataires ou ayant adhéré devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen électronique équivalent aux autres parties et au bureau de la CPN EEP Formation et accompagné du projet de révision envisagé.

Le bureau de la CPN EEP Formation la convoque dans les deux mois à réception de la demande.

Après avis de la CPN EEP Formation, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues au code du travail, moyennant un préavis de trois mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la CPN EEP Formation.

Avant toute négociation d'un éventuel accord de substitution, la CPN EEP Formation est convoquée et délivre un avis dans les mêmes conditions que ci-dessus.

## **Article 8 | Dépôt de l'accord et demande d'extension**

Les signataires du présent accord confient à la CEPNL le soin d'assurer toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord 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 accord.

*Fait à Paris, le 13 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord interbranches

**ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

**Accord du 8 décembre 2022**

relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2351007M

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

**FFNEAP ;**

**CEPNL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SPELC ;**

**FEP CFDT ;**

**FD CFTC E&F,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations représentatives signataires de l'accord interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022 entendent développer l'accès aux droits à la formation pour tous les salariés.

La reconversion ou la promotion par alternance dite « Pro-A » permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant à la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

L'accord interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022 prévoit dans sa thématique- action n° 5 relative à l'alternance que les partenaires sociaux fixent, par accord de branche autonome étendu, la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A ».

Ces derniers estiment que ce dispositif est essentiel pour :

- permettre aux établissements de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper leurs évolutions ;
- et dans ce cadre aux salariés pour assurer leur employabilité, leur reconversion et leur promotion.

L'enseignement est en forte évolution professionnelle en raison notamment :

- de nouvelles exigences pédagogiques, la crise Covid l'a accéléré ;
- de nouvelles exigences des parents ;
- de mises à jour des pratiques ;
- de l'obligation d'accueil de nouveaux publics :
  - très jeunes enfants<sup>[1]</sup> ;
  - élèves en situation de handicap<sup>[2]</sup> ;
- de l'obligation de sécurité qui pèse sur les établissements scolaires ;
- de l'évolution de l'offre de services :
  - développement de l'enseignement supérieur ;
  - développement de l'apprentissage ;
  - développement d'écoles de production ;
  - développement de nouvelles solutions (locations d'espace, événementiel, tourisme, etc.) ;
- de la nécessaire adaptation à un modèle économique en mouvement ;

En outre, la transformation numérique touche aujourd'hui l'activité des établissements d'enseignement privé :

- dans leurs actions pédagogiques, de recherche et de documentation<sup>[3]</sup> ;
- dans leurs relations aux familles et aux élèves et étudiants ;
- dans leur gestion au quotidien (relation avec les rectorats, financement, gestion administrative).

Ces changements en profondeur nécessitent une adaptation des compétences des salariés afin d'éviter leur obsolescence ou leur disparition.

Le dispositif « Pro-A » peut, également, être utilisé pour les salariés souhaitant acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA et CléA numérique). Afin de favoriser la mobilisation de ces certifications par les salariés et les employeurs, les frais liés aux

[1] « La loi concernant l'instruction obligatoire à 3 ans a été publiée au *Journal officiel* le 28 juillet 2019. Elle s'applique à compter de la rentrée scolaire 2019. L'obligation porte sur l'instruction et non sur la scolarisation. Le choix offert aux parents d'opter pour une instruction à domicile n'est pas remis en cause.

Tous les enfants qui atteignent l'âge de 3 ans au cours de l'année civile sont soumis à l'obligation d'instruction à compter du jour fixé pour la rentrée scolaire de l'année civile concernée. »

[2] « Permettre à l'école d'être pleinement inclusive est une ambition forte du Président de la République qui a fait de la scolarisation des élèves en situation de handicap une priorité du quinquennat.

La loi n° 2019-791 pour une « école de la confiance » consacre son chapitre IV à ce sujet. L'objectif est, dans le cadre d'un service public de l'école inclusive, d'assurer une scolarisation de qualité à tous les élèves de la maternelle au lycée et la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs particuliers.

Le Comité national de suivi de l'école inclusive, installé par Jean-Michel Blanquer et Sophie Cluzel le 17 juillet 2019, incarne l'engagement conjoint des différents acteurs, État, collectivités territoriales et associations, dans la réalisation d'une école pour tous. Ce comité est chargé de suivre le déploiement de l'école inclusive et d'en identifier les conditions de réussite et les freins. » (cf. 30 juin 2020 école inclusive du ministère de l'Éducation nationale).

[3] Articles 31 à 36 du Décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 – obligation d'enseignement à distance.

MESR : (le dossier du numérique ouvert en 2015 et mis à jour en septembre 2020).

« Le numérique comme outil de rénovation des pratiques pédagogiques.

Le deuxième axe de la stratégie numérique vise à pleinement mobiliser le potentiel du numérique pour adapter les processus pédagogiques à la diversité des publics universitaires en diversifiant les méthodes pédagogiques et les modes d'accès aux contenus et services pédagogiques : accompagnement personnalisé des étudiants, cours interactifs, interaction avec les enseignants, ressources pédagogiques fiables et disponibles en tout lieu et à tout moment, etc.

Il s'agit notamment de former et d'accompagner les enseignants et les équipes pédagogiques à l'usage du numérique dans leurs pratiques et de renforcer les services d'ingénierie pédagogique dans les établissements. »

actions de positionnement (évaluation initiale), d'accompagnement et de jury (évaluation finale) sont éligibles à la « Pro-A ».

Les partenaires sociaux ont choisi :

- de lister les certifications éligibles à la « Pro-A » permettant de prévenir le phénomène décrit. Cette liste comprend des CQP, des titres professionnels, des diplômes d'État et des RNCP ;
- d'identifier un emploi repéré dans l'Interbranches concerné par les mutations décrites et la solution certifiante proposée.

## Article 2 | *Nature de l'accord et champ d'application*

Le présent accord est un accord à durée indéterminée d'application de l'accord interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022. Il a le même champ d'application.

Il s'applique le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

## Article 3 | *Modalités de dépôt*

Les signataires du présent accord confient à la CEPNL le soin d'assurer toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord 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 accord.

Les certifications éligibles à « Pro-A » :

Métier	Niveau de qualification	Certification et code RNCP
Éducateur de vie scolaire	Niveau 4	RNCP35431 – CQP Éducateur de vie scolaire
Coordinateur de vie scolaire	Niveau 5	RNCP 35728 – CQP Coordinateur de vie scolaire
ASEM/Petite enfance	Niveau 3	RNCP28048 – CAP – Accompagnant éducatif petite enfance
ASEM/Petite enfance	Niveau 3	RNCP37018 – CQP animateur des activités gymniques (options « acrobatique »/ « expression »/ « éveil petite enfance »)
Animation	Niveau 4	RNCP28557 – BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité animateur – Mentions : 5 (cf liste dans base légale)
Service à la personne	Niveau 3	RNCP5983 – Surveillant – visiteur de nuit en secteur social et médico-social
Service à la personne	Niveau 3	RNCP17163 – Conducteur-e accompagnateur-e de personnes à mobilité réduite
Maintenance espace verts	Niveau 3	RNCP399 TP – Ouvrier du paysage
Maintenance espace verts	Niveau 3	RNCP 35510 – TP – Agent de maintenance des bâtiments
Maintenance espace verts	Niveau 3	RNCP 35696 – CAP – Interventions en maintenance technique des bâtiments
Système Information/Informatique/Réseau	Niveau 6	RNCP35478 – BUT – Informatique : intégration d'applications et management du système d'information



Métier	Niveau de qualification	Certification et code RNCP
Système Information/Informatique/Réseau	Niveau 5	RNCP36462 – Technicien systèmes réseaux et sécurité
Communication	Niveau 5	RNCP35341 – BTS – Systèmes numériques : Option A : informatique, réseaux ; Option B : électronique et communication
Communication	Niveau 4	RNCP1974 – BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité Techniques de l'information et de la communication
Communication	Niveau 5	RNCP3973 – DEUST – Bureautique et communication multimédia
Restauration	Niveau 3	RNCP26650 – CAP – Cuisine
Restauration	Niveau 3	RNCP35317 – CAP – Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)
Restauration	Niveau 4	RNCP15507 CS – Restauration collective
Restauration	Niveau 4	RNCP36638 Cuisinier en restauration collective
Restauration	Niveau 4	RNCP31377 Chef de cuisine en restaurant de collectivité
Restauration	Niveau 4	RNCP35193 TP – Responsable d'unité de restauration collective
Restauration	Niveau 5	RNCP16616 Gérant d'organisme de restauration et de loisirs
Administration/Secrétariat	Niveau 5	RNCP34029 – BTS – Support à l'action managériale
Administration/Secrétariat	Niveau 5	RNCP34021 – Assistant de gestion des petites entreprises
Administration/Secrétariat	Niveau 3	RNCP36803 TP – Employé administratif et d'accueil
Administration/Secrétariat	Niveau 4	RNCP32049 BAC PRO – Métiers de l'accueil
Administration/Secrétariat	Niveau 3	RNCP15142 Agent de secrétariat

*Fait à Paris, le 8 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230380-000923

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---