

Avenant n° 70 du 22 avril 2026 relatif à la modification du titre VI « Classifications professionnelles »

NOR : ASET2650613M

IDCC : 2691

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

FNEP ;

UPES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet d'une recodification et de plusieurs réformes depuis la signature du texte originel de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, le 27 novembre 2007.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative ont fait le constat du caractère obsolète de certaines dispositions. Dès lors, il a été décidé d'un toilettage de la convention collective en intégrant notamment :

- des avis d'interprétation pour leur donner force obligatoire ;
- l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Cette actualisation se fera bien évidemment par étapes, s'agissant d'un travail d'ampleur. Les avantages conventionnels antérieurs seront conservés et les dispositions obsolètes seront supprimées.

Le présent avenant a pour but de mettre à jour les dispositions du titre VI de la convention collective, relatif aux classifications professionnelles.

Le présent avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés car le dernier rapport de branche mentionne que 91 % des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés.

Le titre VI de la convention collective est remplacé dans son intégralité par les dispositions suivantes :

« Titre VI Classifications professionnelles

Article 6.1 | *Méthode*

Afin de faciliter sa mise en place, la classification s'établit à l'aide d'un système multicritère de positionnement hiérarchique et d'évaluation des postes, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises.

Ce système de classification des postes ou emplois-repères reposant sur des critères multiples et indépendants (les "critères de classification") :

- permet de prendre en compte la spécificité de l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- permet d'intégrer les compétences professionnelles requises ;
- conduit à réexaminer périodiquement la description du contenu des postes ou des emplois-repères, afin de l'adapter aux situations nouvelles ;
- permet une meilleure prise en compte de la polyvalence.

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de la branche, le classement de chaque poste ou emploi-repère pourrait être amené à évoluer dans le temps.

Les conflits d'interprétation sur les principes de classification des personnels relevant de la présente convention collective ressortent du domaine de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), qui peut être saisie à l'initiative de tout intéressé.

Article 6.2 | *Catégories de personnel et critères généraux de classification*

6.2.1. Classification du personnel

a) Une première approche est faite à partir des trois grandes filières de métiers de la branche professionnelle, soit :

- le personnel administratif et de service (art. 6.3) ;
- le personnel d'encadrement pédagogique (art. 6.4) ;
- le personnel enseignant (art. 6.5).

b) Une seconde distinction fait référence aux catégories professionnelles (employé, technicien et cadre) que l'on retrouve au sein de chaque filière de métier, à l'exception de la catégorie, employé qui n'est pas retenue pour le personnel enseignant. Ces catégories se définissent à partir de leur niveau de qualification tel qu'il est fixé dans la grille de classification.

c) Au sein de chaque filière de métiers et de chaque catégorie professionnelle, différents critères président au classement des salariés : le contenu de l'activité, l'autonomie dans le poste, les aptitudes relationnelles et/ou commerciales, la formation minimale et/ou compétences attendues, et les responsabilités managériales.

d) En cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour la classification du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes.

En cas d'activités exercées de manière permanente par le salarié relevant de plusieurs emplois-repères ne ressortant pas de la même classification, c'est au contrat de travail de préciser les activités confiées au salarié et c'est l'activité principale qui détermine sa classification.

e) Chaque emploi, quelle que soit sa dénomination et sa place dans la classification interne de l'entreprise, doit être sans équivoque possible rattaché à la classification à laquelle il correspond dans la convention collective. En conséquence, la classification de la convention doit apparaître dans le contrat de travail et sur les bulletins de salaire.

6.2.2. Emplois-repères

Au regard de chaque niveau, il a été listé un certain nombre d'emplois types dits emplois-repères qui peuvent aider à classer le personnel.

Ces emplois-repères ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent nullement une liste exhaustive. Il est donc possible de créer de nouveaux intitulés de poste.

6.2.3. Définition des catégories professionnelles

a) Catégorie employé

L'employé est un salarié exécutant des tâches plus ou moins complexes selon les directives précises de son responsable hiérarchique. Les employés sont classés en 3 niveaux de qualification : E1, E2 et E3.

Aucun enseignant ne relève de cette catégorie.

b) Catégorie technicien

Le technicien est un salarié qualifié (niveau 1), très qualifié (niveau 2) ou hautement qualifié (technicien supérieur, niveau 3). Ses connaissances techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes. Par délégation limitée de l'employeur, il peut le représenter notamment auprès des familles ou de la clientèle entreprise. À l'exception du personnel enseignant, les techniciens sont classés en 3 niveaux de qualification : T1, T2 et T3.

c) Catégorie cadre

Le cadre est un salarié qui, par ses compétences appuyées par une formation supérieure ou une expérience équivalente, exerce par délégation, explicite ou tacite, de l'employeur des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande, voire d'une totale autonomie selon sa fonction. À l'exception du personnel enseignant, il existe trois niveaux de cadres selon les filières de métier.

6.2.4. Définition des échelons

Au sein de chaque niveau de qualification (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique) ou d'intervention (personnel enseignant), il est établi 3 échelons de compétences :

- salarié débutant ou nouvel embauché : échelon A ;
- salarié confirmé : échelon B ;
- salarié expérimenté : échelon C.

Le positionnement professionnel du salarié est convenu lors de l'embauche. Le passage des échelons A à B et B à C s'effectue par accord entre les parties, dans le cadre des entretiens annuels ou bisannuels tels que prévus par les dispositions légales et réglementaires en tenant compte du niveau d'intervention, de la formation et de l'expérience du salarié.

Les salariés embauchés à l'échelon A accèdent automatiquement à l'échelon B à partir d'une expérience de 5 années dans l'entreprise et ce quelle que soit leur durée de travail annuelle.

À ces différents niveaux d'intervention sont associés 3 niveaux de rémunération minimale.

Toute promotion entraînant un changement du niveau de qualification, d'intervention ou d'échelon, ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

■ Cas particulier des enseignants :

Pour le passage automatique de l'échelon A à l'échelon B, l'ancienneté requise dans l'échelon A est réduite à 3 ans lorsque l'enseignant est titulaire :

- du certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP),
- d'un doctorat.

L'ancienneté acquise au sein d'une même entreprise est calculée en prenant en compte l'ensemble de la durée des contrats de travail en qualité d'enseignant, quelle que soit leur nature, qu'ils soient consécutifs ou non et quelle que soit la quotité travaillée.

La reprise de l'échelon B d'un enseignant acquis auprès d'un ou plusieurs employeur(s) relevant de la présente convention collective est conditionnée à la production d'un justificatif de la précédente classification.

(Voir page suivante.)

Article 6.3 | Classification du personnel administratif et de service

a) Catégorie employé

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
E1	Tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et uniquement réalisées selon des consignes précises.	Limitée à la tâche confiée.	Niveau d'échanges professionnels élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.	Aucun titre ou diplôme exigé.	
	Exemple d'emplois-repères : – employé(e) de réfectoire, de cuisine, plongeur ; – employé(e) de lingerie, de service, agent d'entretien, personnel de nettoyage ; – agent de service des classes enfantines ; – agent de gardiennage, veilleur de nuit, coursier ; – employé(e) de bureau sans qualification ; – employé(e) de reprographie ; – salarié(e) débutant(e) (moins de 6 mois d'expérience dans le secteur de l'enseignement et de la formation) relevant de la catégorie employé niveau 2 ; – téléconseiller(ère) / conseiller(ère) de vente de l'enseignement privé à distance.				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification, et réalisés selon des instructions préalables.	Limitée à la tâche confiée. Exécution de tâches à partir de consignes générales ; soumis à des contrôles fréquents.	Niveau d'échanges professionnels élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.	Niveau 3 (CAP, BEP) ou compétences équivalentes acquises par expérience.	
E2	Exemple d'emplois-repères : – commis de cuisine, aide-cuisinier(ère) ; – magasinier ; – employé(e) de bureau ; – employé(e) de comptabilité, aide-comptable ; – employé(e) de bibliothèque ; – standardiste, personnel d'accueil ; – concierge ; – jardinier ; – chauffeur de car (accompagné) ; – employé(e) administratif(ive) ; – employé(e) de service ; – employé(e) de magasin, aux expéditions, aux archivages, à la manutention ; – agent(e) technique de reprographie ; – secrétaire.				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.	Réalisation à partir de consignes générales sous contrôle de bonne exécution ; initiative limitée au choix des moyens d'exécution ; contrôles ponctuels.	Communique avec les tiers en rapport avec son activité ; informe ou oriente vers le service concerné.	Niveau 4 (baccalauréat, bac professionnel... avec première expérience ou compétences équivalentes acquises par expérience.	
E3	Exemple d'emplois-repères : – secrétaire ; – aide-documentaliste ; – comptable ; – employé(e) de bureau qualifié(e) ; – employé(e) au service commercial ; – assistant(e) sanitaire, secouriste (poste permanent) ; – cuisinier(ère) ; – ouvrier(ère) qualifié(e) polyvalent(e) ; – employé(e) au parc informatique ; – chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés ; – employé(e) de service ; – chargé(e) d'admission ; – assistant(e) comptable, secrétaire comptable, aide-comptable ; – magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste ; – téléconseiller(ère)/conseiller(ère) de vente référent(e) de l'enseignement privé à distance.				

b) Catégorie technicien

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
T1	Travaux qualifiés. Exemple d'emplois-repères : – secrétaire ; – secrétaire commercial(e) ; – secrétaire pédagogique ; – secrétaire documentaliste ; – comptable 1^{er} échelon ; – cuisinier(ère) confirmé(e) ; – conseiller(ère) de formation (en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue) ; – comptable de gestion budgétaire, assistant(e) de gestion ; – chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel) ; – assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...) ; – chargé(e) de recouvrement ; – référenceur(euse)/community manager ; – téléconseiller(ère)/conseiller(ère) de vente ; – développeur(euse)/intégrateur(trice) web.	Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, le poste implique une autonomie dans l'exécution des tâches et peut être soumis à des contrôles ponctuels.	Communique avec les tiers en rapport avec son activité ; est susceptible d'être en relation directe avec les décideurs.	Diplôme de l'enseignant supérieur niveau 5 (BTS...) avec première expérience ou compétences équivalentes acquises par expérience.	Peut transmettre les consignes à un(e) ou deux employé(e)(s) dont il répartit les tâches et en vérifie l'exécution.

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux très qualifiés mettant en œuvre des compétences particulières.	Large autonomie dans l'exécution des tâches.	Communique avec les tiers ; est susceptible d'être en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes.	Diplôme de l'enseignement supérieur niveau 5 minimum (BTS, BUT...) avec expérience ou compétences équivalentes acquises par expérience.	Responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.
T2	Exemple d'emplois-repères : – secrétaire ou assistant(e) de direction sans délégation ; – documentaliste ; – comptable 2° échelon ; – analyste-programmeur/programmeuse, développeur/développeuse en informatique ; – technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo) selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projets ; – conseiller(ère) de formation expérimenté(e), en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue ; – cuisinier(ère) confirmé(e) en charge des menus et des achats ; – gestionnaire des expéditions, de la logistique, de la reprographie ; – assistant(e) juridique, des ressources humaines ; – téléconseiller(ère)/conseiller(ère) référent(e) de vente ; – animateur(trice) force de vente, d'équipe de vente ; – webmarketeur(trice)/communication à distance ; – webmestre ; – gestionnaire de systèmes informatiques ; – chargé(e) de paie et de déclarations sociales ; – infographiste/maquettiste/graphiste/illustrateur(trice).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines – technique, économique et humain – ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Très large autonomie dans l'exécution des tâches.	Communique avec les tiers ; est susceptible d'être en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs/clients pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise.	Diplôme ou titre de l'enseignement supérieur niveau 5 minimum (BTS, BUT...) avec expérience confirmée, ou compétences équivalentes acquises par expérience.	Responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler les résultats.
T3	Exemple d'emplois-repères : – secrétaire ou assistant(e) de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus ; – comptable unique (ou premier adjoint au chef comptable), comptable élaborant le bilan ; – conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'entreprise doit ou devra répondre) ; – responsable d'un service de documentation (pouvant animer une équipe d'au moins 3 personnes rattachées à la documentation) ; – infirmier(ère) diplômé(e) d'État ; – responsable expédition et logistique ; – technicien(ne) informatique ; – comptable unique responsable/attaché(e) de direction comptable sans délégation ; – chef(fe) de vente à distance ; – chargé(e) : de communication enseignement privé à distance, de coordination des maquettistes, infographistes... ; – secrétaire, attaché(e) ou assistant(e) de direction sans délégation ; – juriste.				

c) Catégorie cadre

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
C1	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.	Communique avec tous les tiers	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 5), avec première expérience ou compétences équivalentes acquises par expérience	Encadrement, animation de salariés de niveaux inférieurs ; peut bénéficier d'une délégation de représentation.
	Exemple d'emplois-repères : – chef de service, responsable de service, chef de groupe ; – chargé(e) de clientèle entreprise ; – cadre administratif et/ou de service (à titre indicatif : économiste, intendant, chef de cuisine...) ; – secrétaire ou assistant(e) de direction avec délégations et exerçant des fonctions correspondant au niveau d'emploi défini ci-dessus ; – responsable : des ressources humaines, de la communication et du webmarketing, de studio de production multimédia ; – comptable unique responsable/attaché(e) de direction comptable avec délégation, chef(fe) comptable ; – gestionnaire des systèmes informatiques/ ingénieur(e) informatique ; – chef(fe) de projet : développeur intégrateur ; – responsable webmestre ; – juriste confirmé(e) ; – chef(fe) des ventes/responsable des ventes à distance ; – contrôleur(euse) de gestion ; – secrétaire, attaché(e) ou assistant(e) de direction avec délégations ; – chef(fe) d'atelier reprographie ; – directeur(trice) adjoint(e) de services : administratif(ve) et financier(ère) DAF, marketing, communication, commercial(le).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.	Communique avec tous les tiers.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 6), avec une expérience significative ou compétences équivalentes acquises par expérience. À la responsabilité d'un ou de plusieurs services.	Peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel. Peut élaborer et gérer le budget de son unité.
C2	Exemple d'emplois-repères : – directeur/directrice fonctionnel(le) (à titre indicatif : directeur/directrice des ressources humaines, directeur/directrice financier/ère...) – attaché(e) de direction ; – cadre de direction ; – fondé(e) de pouvoir ; – directeur/directrice général(e) adjoint(e) ; – directeur(trice) de fabrication des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de produits multimédias, des technologies, des systèmes d'information ; – directeur(trice) d'exploitation adjoint(e).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.	Représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 7) avec une expérience confirmée ou compétences équivalentes acquises par expérience. À la responsabilité d'un ou de plusieurs services.	Très large délégation de pouvoirs. Peut élaborer et gérer le budget de son unité.
C3	Exemple d'emplois-repères : – directeur(trice) général(e) ; – directeur(trice) régional(e) ; – directeur(trice) fonctionnel(le) au sein d'un groupe ; – directeur(trice) d'exploitation ; – directeur(trice) commercial(e) multimédia, des technologies, des systèmes d'information ; – directeur(trice) d'exploitation adjoint(e).				

(Voir page suivante.)

Article 6.4 | *Classification du personnel d'encadrement pédagogique*

L'action du personnel relevant de la filière de métiers "Encadrement pédagogique" s'inscrit dans le projet de l'école par sa participation au suivi éducatif, pédagogique et psychologique des élèves ou des étudiants.

Ses missions, placées sous la direction du chef d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne supposent pas d'activité d'enseignement majoritaire.

Le personnel d'éducation peut être amené à effectuer des tâches de surveillance et/ou administratives.

(Voir page suivante.)

a) Catégorie employé

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
E1	Tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle.	Réalisation de tâches à partir de consignes précises et limitées, soumises à des contrôles fréquents.	Niveau d'échanges professionnels élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.	Aucun titre ou diplôme exigé.	
	Exemple d'emplois-repères : – surveillant(e) d'externat ; – surveillant(e) d'examen ; – surveillant(e) d'internat.				
Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
E2	Travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification.	Réalisation de tâches à partir de consignes générales, soumises à des contrôles fréquents.	Convivialité professionnelle, bonne communication, empathie et adaptabilité	Niveau 3 (CAP, BEP) ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	
	Exemple d'emplois-repères : – assistant(e) préélémentaire qui exerce sous la responsabilité d'un(e) instituteur(trice) ; – assistant(e) répétiteur(trice) – moniteur(trice) / animateur(trice) ; – accompagnant au soutien scolaire ; – accompagnant(e) d'élève en situation de handicap (AESH).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
E3	Travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.	Exécution, à partir de consignes générales, de tâches soumises à des contrôles ponctuels ; initiative limitée.	Convivialité professionnelle ; communication avec les tiers en rapport avec son activité ; identification des besoins des publics.	Niveau 4 (baccalauréat, bac professionnel...) avec première expérience, ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	
	Exemple d'emplois-repères : – agent de vie scolaire ; – préparateur(trice) technique ; – tuteur(trice) accompagne et oriente des élèves/étudiants, répond aux questions d'ordre général. N'a ni cours à préparer ni copie à corriger.				

(Voir page suivante.)

b) Catégorie technicien

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
T1	Travaux qualifiés mettant en œuvre des compétences techniques particulières.	Autonomie dans l'exécution des tâches soumises à des contrôles ponctuels.	Communication avec les tiers en rapport avec son activité ; possible relation directe avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; coordination possible de consignes avec un ou plusieurs employés.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 5 : BTS...) avec première expérience ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	
	Exemple d'emplois-repères : – préparateur(trice) de laboratoire ; – chargé(e) d'internat de moins de 40 internes ; – assistant(e) pédagogique ; – gestionnaire d'outils pédagogiques (LMS) ; – animateur/éducateur ; – assistant(e) périscolaire ; – chargé(e) de plannings (cours, salles) ; – tuteur(trice) : accompagne individuellement des élèves/étudiants dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique personnalisé. N'a ni cours à préparer ni copie à corriger.				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
	Travaux très qualifiés mettant en œuvre des compétences particulières.	Large autonomie dans l'exécution des tâches.	Communication avec les tiers en rapport avec son activité ; relation directe avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 5 : BTS, BUT...) avec expérience ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	Responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.
T2	Exemple d'emplois-repères : – assistant(e) sanitaire ; – conseiller(ère) d'orientation ; – chargé(e) d'internat de 40 internes et plus ; – responsable périscolaire ; – surveillant(e) général(e) ; conseiller(ère) principal(e) d'éducation ; – interrogateur(trice), correcteur(trice) : 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ; – éducateur(trices) spécialisé(e).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Très large autonomie suivant délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).	Communication avec les tiers ; relation avec les décideurs/clients pour la résolution de problèmes complexes ; identification et traitement des besoins des publics.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 5 : BTS, BUT...) minimum avec expérience confirmée, ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	Responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler l'activité.
T3	Exemple d'emplois-repères : – interrogateur(trice), correcteur(trice) : 2^e cycle ; – psychologue assistant(e) ; – chargé(e) de scolarité ; – chargé(e) de mission pédagogique, gestionnaire de projet pédagogique ; – chargé(e) de suivi de l'éditorial des enseignements.				

(Voir page suivante.)

c) Catégorie technicien

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
C1	Missions hautement qualifiées	Autonomie reconnue.	Communication interne et externe	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 6), avec première expérience, ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	Expertise et/ou aptitudes transverses et/ou encadrement et animation des salariés : potentiel de représentation auprès de l'employeur auprès de tiers.
	Exemple d'emplois-repères : – psychologue, – responsable de la vie associative ; – responsable pédagogique, de filière, de programme ou de cycle ; – responsable de section, de département ; – adjoint(e) du directeur pédagogique ; – responsable d'axe ou de filière de recherche ; – responsable de chaire ; – adjoint(e) au directeur de recherche ; – chargé(e) – expert en ingénierie pédagogique ; – responsable pédagogique de programmes d'enseignement privé à distance ; – directeur(trice) pédagogique adjoint(e) de l'enseignement privé à distance.				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
C2	Missions hautement qualifiées	Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux	Communique avec tous les tiers ;	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 6), avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.	À la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel. Peut élaborer et gérer le budget de son unité.
	Exemple d'emplois-repères : – directeur(trice) pédagogique ; – directeur(trice) de recherche ; – directeur(trice) d'études ; – directeur(trice) pédagogique, concepteur(trice) de programmes à distance ; – directeur(trice) d'un établissement d'au plus 20 salariés.				
Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
C3	Missions hautement qualifiées	Très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.		Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 7 ou 8) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.	Représentation de l'employeur auprès des tiers ; possible délégation de pouvoirs permanente. Peut élaborer et gérer le budget de son unité.
	Exemple d'emplois-repères : – directeur(trice) de centre, de campus, d'établissement.				

Article 6.5 | *Classification du personnel enseignant*

Le personnel enseignant (y compris les enseignants-chercheurs) participe pleinement au projet pédagogique, sous la direction du chef d'entreprise et/ou de sa hiérarchie et pour des missions qui s'exercent dans le cadre d'un enseignement de type magistral ou de toute autre forme d'enseignement impliquant un face-à-face pédagogique auxquels s'ajoutent tout ou partie des activités induites.

Les enseignants ont une formation ou des compétences professionnelles leur permettant d'intervenir au niveau et pour la (les) discipline(s) pour laquelle (lesquelles) ils sont embauchés.

Le personnel enseignant (y compris les enseignants-chercheurs) peut, avec son accord ou en application de son contrat de travail, être amené à effectuer des tâches relevant usuellement des personnels d'encadrement pédagogique ou administratifs dans la mesure où ces activités ne seraient pas prédominantes par rapport à leurs activités d'enseignement et connexes et, le cas échéant, de recherche. En cas d'activités multiples, les modalités définies au paragraphe 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui concerne les modalités spécifiques aux enseignants des écoles de l'enseignement supérieur avec recherche, il convient de se reporter à l'article 6.5.4.

6.5.1. Catégories professionnelles des enseignants

Pour les enseignants, indépendamment des niveaux et des échelons définis ci-dessus, 2 catégories sont retenues : technicien et cadre.

a) Catégorie professionnelle technicien

Le technicien est un collaborateur salarié qualifié à très qualifié, justifiant ou non d'une formation supérieure et/ou d'une expérience significative et ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier du statut de cadre tel que défini ci-dessous.

Tout enseignant intervenant aux niveaux pré-primaire et primaire (niveaux 0 et 1) est classé dans la catégorie technicien sauf décision de l'employeur de le positionner comme cadre.

Dans cette catégorie figurent les moniteurs techniques qui occupent des fonctions nécessitant des connaissances pratiques et/ou manuelles acquises par formation spécifique et/ou expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel. Les fonctions du moniteur technique nécessitent des capacités d'adaptation au regard des publics constitués ; elles sont assumées sous l'autorité, le contrôle et l'évaluation d'un responsable pédagogique ou d'un enseignant ; elles ne se traduisent, en aucun cas, dans un enseignement de type magistral et ne donnent pas lieu à correction différée. À titre indicatif, sont notamment concernés par l'emploi de moniteur technique, les activités telles qu'esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, les laborantin(e)s, les modèles vivants et modèles d'art ainsi que les chargé(e)s de travaux pratiques n'effectuant pas des activités d'enseignement de type magistral et de corrections différées.

b) Catégorie professionnelle cadre

Dans l'enseignement secondaire, technique et supérieur tels que définis dans le champ d'application de la présente convention collective, l'enseignant cadre est un salarié qui, par sa formation, ses compétences et son expérience confirmées, exerce des responsabilités réelles.

À cet égard, le statut de cadre est attribué automatiquement à un enseignant dès lors qu'il satisfait aux trois critères cumulatifs ci-dessous :

- 1° Formation : la possession d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum bac + 5 ;
- 2° Expérience : une expérience d'enseignement d'au minimum 5 années scolaires complètes dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de la présente convention collective ;
- 3° Autonomie : l'initiative et la liberté d'agir dans la majorité de ses enseignements tels qu'avoir la possibilité :
 - d'adapter le contenu des cours, notamment d'après le niveau des élèves ou des étudiants ;

ou

- de choisir ses modes de contrôles continus de connaissance, les sujets, et/ou le rythme des contrôles de connaissances ou des examens internes quand la structure le permet.

Tout enseignant relève automatiquement du statut cadre dès lors qu'il est titulaire d'un doctorat en rapport avec l'enseignement dispensé.

Cependant, tout enseignant ou enseignant-chercheur ne remplissant pas la totalité des critères susmentionnés précités peut être reconnu cadre par son employeur.

6.5.2. Niveaux de qualification

a) Le niveau de qualification et en conséquence le coefficient et la rémunération qui s'y rattachent sont déterminés en fonction du niveau d'enseignement où intervient l'enseignant, et non pas en fonction de la seule détention d'un diplôme ou d'un titre par ledit enseignant.

b) Les niveaux d'enseignement ou niveaux d'intervention ont été arrêtés au nombre de 10, à savoir :

Niveau de qualification	Niveau des enseignements dispensés en formation initiale ou en formation professionnelle continue ^[1]
Primaire	
1	Préélémentaire et élémentaire
Secondaire	
2	Premier cycle du secondaire, CAP et BEP
3	Second cycle du secondaire et classes de bac professionnel
Supérieur	
4	Classes préparant directement à une 1 ^{re} année post-bac (cursus dit « Bac + 1 »)
5	Classes préparant directement ^[3] à un 1 ^{er} cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'état ni par un titre visé ou certifié enregistré au RNCP ^[2] (cursus dit « Bac + 2 non diplômant »)
6	Classes préparant directement ^[3] à un 1 ^{er} cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 2 diplômant ») Classes préparant directement ^[3] une 3 ^e année d'enseignement supérieur non sanctionnée par un diplôme d'État, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 3 non diplômant »)

Niveau de qualification	Niveau des enseignements dispensés en formation initiale ou en formation professionnelle continue ^[1]
7	Classes préparant directement ^[3] une 3 ^e année d'enseignement supérieur sanctionnée par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 3 diplômant ») Classes préparant directement ^[3] un 2 ^e cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 4 non diplômant »)
8	Classes préparant directement ^[3] un 2 ^e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 4 diplômant »)
9	Classes préparant directement ^[3] une formation au-delà du 2 ^e cycle d'enseignement supérieur, non sanctionnée par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, ou enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 5 non diplômant »)
10	Classes préparant directement ^[3] une formation au-delà du 2 ^e cycle d'enseignement supérieur, sanctionnée par un diplôme d'État ou un titre, visé ou certifié, ou enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 5 diplômant ») et classes préparant directement ^[3] un 3 ^e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'état ou un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP
[1] En cas de réforme du système pédagogique français remettant en cause ces distinctions voire ces appellations, il appartiendra aux partenaires sociaux d'établir les avenants nécessaires afin que les principes de classification énoncés aux articles 6.1 et 6.2 puisse toujours être mis en œuvre. [2] RNCP : répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. [3] Par « classe préparant directement » il faut entendre : un cycle ou une période de formation sanctionné par un diplôme ou un titre ; à défaut de titre ou diplôme intermédiaire, c'est le niveau terminal de ce cycle ou de cette formation qui entraîne l'application du niveau de qualification. Ainsi, par exemple pour un cycle de formation en trois ans sanctionné par un titre RNCP sans attribution de titre ou de diplôme intermédiaire, les heures de cours des trois années de cursus ont le même niveau de qualification et donc sont prises en compte sur la même base, soit le niveau 7.	

6.5.3. Échelons. Coefficients

Au sein de chaque niveau d'intervention, conformément à l'article 6.2, il a été établi 3 échelons de compétences :

- enseignant débutant ou nouvellement embauché : échelon A ;
- enseignant confirmé : échelon B ;
- enseignant expérimenté : échelon C.

À chaque coefficient (niveau, échelon) correspond une rémunération minimale indépendante de la catégorie professionnelle (Cf. annexe I-C).

6.5.4. Dispositions spécifiques aux écoles supérieures avec recherche

Tout enseignant, chercheur ou non, qui travaille dans une école supérieure avec recherche relève du présent article, quel que soit le programme dans lequel il intervient.

a) Enseignants-chercheurs

L'enseignant-chercheur est un enseignant dont il est reconnu contractuellement qu'il effectue, au sein de l'établissement, en plus de ses activités d'enseignement, des activités de recherche menant à des communications et des publications et qui ne peuvent être assimilées à des activités induites telles que définies à l'article 4.4.1.

Les différents partenaires impliqués dans les activités de recherche ainsi que les modalités d'exécution et d'indemnisation peuvent être précisées dans le contrat de travail ou dans le cadre de la fiche d'objectifs.

b) Classification des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant une l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche sont classés selon la grille spécifique définie ci-après.

c) Grille de classification

Niveau/ Critère	Contenu de l'activité responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ou compétences exigées (à titre indicatif)
1	Enseignant doctorant ^[*]		Diplôme M2 ou équivalent
2	Enseignant ou enseignant-chercheur sous la responsabilité pédagogique d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible	Diplôme L3 ou titre équivalent et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue
3	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement	Autonomie dans le cadre de l'enseignement dispensé et/ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable de l'école	Diplôme M2 ou équivalent et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement et/ou de la spécialité de sa recherche		Doctorat
4	Enseignant animant ou encadrant des enseignants sur le plan pédagogique	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements sous l'autorité d'un responsable ou d'un(e) directeur-directrice	Diplôme M2 ou équivalent et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur animant ou encadrant des chercheurs dans son domaine de recherche	Autonomie dans l'organisation de ses activités de recherche sous l'autorité d'un responsable ou d'un directeur-directrice	Doctorat
	Enseignant ou enseignant-chercheur ayant une mission de représentation de l'école	Autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation	Diplôme M2 ou équivalent
5	Enseignant ou enseignant-chercheur encadrant des enseignants ou enseignants-chercheurs dans un large domaine	Grande autonomie dans l'exercice de ses activités sous la responsabilité de la direction générale ou d'un de ses représentants	Diplôme M2 ou équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la responsabilité de l'organisation d'activités de recherche ciblées		Doctorat avec des compétences reconnues d'encadrement
	Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gestion		Doctorat

Niveau/ Critère	Contenu de l'activité responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ou compétences exigées (à titre indicatif)
6	Enseignant ou enseignant-chercheur assurant une direction académique et/ou de recherche au sein de l'école : – élaboration et mise en œuvre de la stratégie dans son domaine d'expertise ; – négociation et responsabilité de la gestion et de son budget.	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités Responsabilité directe devant la direction générale ou du conseil d'administration	Diplôme M2 ou équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue
[*] Est exclusivement concerné en niveau I le salarié préparant une thèse de doctorat dans le prolongement de son cursus en formation initiale.			

d) Grille de salaires

Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des salaires minima du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche figure à l'annexe I-D de la présente convention collective.

e) Classification des enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche relèvent des niveaux de classification définis à l'article 6.5.2. En vertu du principe de faveur, si l'enseignant intervient dans plusieurs écoles dont l'une au moins génère une obligation de recherche, il relève de la grille de classification mentionnée au c).

6.5.5. Dispositions spécifiques aux établissements privés d'enseignement privé à distance (EAD), relevant des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation

6.5.5.1. Personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

A. Définition des métiers du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

Les enseignants de l'enseignement privé à distance peuvent, compte tenu de la taille et des activités des entreprises, être appelés à assurer des activités diversifiées. Leur classification est déterminée par leur activité principale.

1. Correcteur(trice) sur place :

Son activité consiste majoritairement à :

- corriger sur place des devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire...) ;
- correspondre, au cours de l'activité de correction, sous quelque forme et moyen que ce soit, pour apporter, aux apprenants ayant transmis des devoirs, des informations complémentaires.

2. animateur(trice) :

Son activité consiste à :

- encadrer lors de regroupements ou stages prévus par le programme d'étude ;
- aider à préciser les connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des enseignants spécialisés, en faisant le point sur les acquis et leurs évolutions.

L'animation est réalisée en ligne ou sur place, individuellement ou en petit groupe.

3. Enseignant(e) :

Son activité consiste principalement à :

- délivrer des conseils, dans un ou plusieurs domaines de formation ou d'enseignement ;
- assurer le suivi pédagogique des personnes en formation ou en enseignement ;
- répondre à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques ;
- dans le cadre des regroupements ou de stages, l'enseignant(e) transmet son savoir, son savoir-faire ou son expertise.

L'enseignant doit disposer d'un diplôme au moins équivalent au niveau du titre ou diplôme préparé ou d'une expertise reconnue équivalente.

4. Enseignant(e) expert(e) :

Son activité consiste principalement à :

- délivrer, dans son domaine d'expertise des formations ou des enseignements ;
- assurer le suivi pédagogique des personnes en formation ou enseignement ;
- répondre à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques.

Dans le cadre des regroupements ou de stages, l'enseignant(e) expert(e) transmet son expertise en choisissant si besoin les sujets et les modalités de contrôle des acquis.

L'enseignant(e) expert(e) dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.

5. Concepteur(trice) ou rédacteur(trice) :

Son activité consiste à :

- concevoir et/ou rédiger des supports pédagogiques ou tout objet lié à un enseignement ou une formation à distance ;
- adapter des supports pédagogiques à l'enseignement privé à distance ou des éléments nécessaires à la pédagogie de l'enseignement privé à distance.

6. Correcteur(trice) à domicile :

Son activité consiste à corriger à domicile des devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire...).

B. Classification du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

1. Personnel enseignant sur place :

Il relève de :

- la filière enseignant ;
- la catégorie professionnelle : technicien ou cadre ;
- 4 niveaux de qualification en application de l'article 6.2.2 de la présente convention collective ;
- 3 échelons en application de l'article 6.2.4 de la présente convention collective.

(Voir page suivante.)

Le personnel enseignant est classifié selon la grille ci-dessous :

Filière	Métier	Catégorie	Niveau	Échelon
Enseignant	Correcteur/trice sur place de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 1	A ou B ou C
	Animateur/trice – rédacteur/trice de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 2	A ou B ou C
	Enseignant(e) de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 3	A ou B ou C
	Enseignant(e) expert(e) de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C
	Concepteur/trice de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C

Le barème des salaires minima figure à l'annexe I-E de la présente convention collective.

2. Correcteur/trice à domicile :

Le(la) correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance compte tenu des spécificités de leurs activités relève d'une classification professionnelle spécifique :

- filière enseignant ;
- catégorie professionnelle : technicien ;
- classification unique : correcteur à domicile ;
- échelons A, B ou C en application de l'article 6.2.4 de la présente convention collective.

Le barème de rémunération à la pièce figure en annexe I-E. »

Article 2 | *Prise d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | *Notification, dépôt et extension*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 avril 2026.

(Suivent les signatures.)