

Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés du 18 décembre 1986.

Champ d'application.

Article 1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

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

- d'une part, la ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeur dans les établissements d'enseignement technique privés ouverts au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919,
- et, d'autre part :
- les personnels enseignant dans les établissements techniques privés hors contrat ;
- les personnels enseignant dans les établissements techniques privés sous contrat pour la part de leur service non prise en charge par l'Etat ;
- les professeurs chefs de travaux exerçant dans les établissements techniques sous contrat pour leurs responsabilités spécifiques hors contrat.

La présente convention ne concerne ni les écoles d'ingénieurs ni les écoles supérieures de gestion.

Elle est destinée à préciser les droits et devoirs des parties contractantes en ce qui concerne notamment :

- la liberté syndicale ;
- les conditions d'engagement, de licenciement et de rupture de contrat ;

- les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

Chapitre Ier : Personnels enseignants

Définition du professeur de l'enseignement technique.

Article 2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Est déclaré professeur de l'enseignement technique privé celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'ancienneté, d'aptitudes pédagogiques, morales et physiques prévues par la loi et la présente convention, est employé par un ou plusieurs établissements d'enseignement technique privé.

Service d'enseignement.

Article 3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

3.1. Durée Pendant la durée de l'année scolaire déterminée par le ministère de l'éducation nationale, le temps complet de service des professeurs de l'enseignement technique privé se définit par un nombre d'heures hebdomadaire devant élève : - 18 heures en LP ; - 18 heures en LT ; - 16 heures en postbac (1). 3.2. Participation à des tâches spécifiques En plus du travail d'enseignant, sur la demande du chef d'établissement, explicitée au contrat de travail, il pourra être demandé aux enseignants des tâches spécifiques qui feront l'objet d'une indemnité comme suit : - pour les enseignants assurant des tâches de suivi des élèves, d'animation pédagogique : 15 points d'indice ; - pour les enseignants assurant l'animation et la coordination pédagogique d'un niveau, d'une classe, d'une section : 25 points d'indice. Modalités d'application de cette indemnité : indemnité payable trimestriellement, au prorata du temps de service. NB. - L'organisation de ces tâches devra faire l'objet d'une consultation annuelle des enseignants. La participation aux conseils de classe fait partie des tâches de suivi des élèves. Recommandation de la commission paritaire du 8 juin 1990 La commission paritaire recommande que, pour les enseignants ayant une partie de leur horaire sous contrat et l'autre partie hors contrat, le complément d'indemnité de suivi versé par l'éducation nationale leur soit garanti.

Vacances.

Article 4

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

La durée de l'année scolaire se définit par référence aux dates fixées par le ministère de l'éducation nationale.

Toutefois :

- les professeurs pourront être appelés, avec le maintien de leur rémunération, particulièrement au début ou à la fin des vacances d'été, à faire partie de jurys d'examens ;

- les professeurs d'atelier demeurent à leur poste une semaine après le départ des élèves pour les grandes vacances et rejoignent leur poste une semaine avant la date fixée pour la rentrée, en vue de la remise en état des ateliers. Ces temps sont indicatifs.

En tout état de cause, la période des vacances d'été ne pourra être réduite pour ces professeurs, de plus de 2 semaines au total.

Engagement.

Article 5

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

L'engagement des professeurs se fait sur références fournies par le candidat. Il est concrétisé par un contrat de travail écrit, établi en double exemplaire, conformément aux dispositions de l'article 8. Le contrat de travail devra comprendre l'engagement, sous peine de caducité, de fournir, en temps utile, les pièces nécessaires à la constitution du dossier académique prévu par la loi du 25 juillet 1919. Le contrat ne pourra entrer en vigueur qu'après accord de l'autorité administrative saisie du dossier académique. Des modifications du contrat en cours peuvent être apportées par accord écrit entre les deux parties.

Pièces à fournir.

Article 6

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Les pièces à fournir sont :

- une preuve d'identité et le cas échéant de carte de travail ;

- les certificats médicaux exigés par la réglementation en vigueur ;
- l'original ou une copie certifiée conforme des diplômes possédés ;
- éventuellement, les certificats justifiant l'ancienneté et la compétence dans la profession ;
- la preuve d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- un curriculum vitae complet ;
- le cas échéant, un certificat de travail du précédent employeur ;
- une déclaration sur l'honneur par laquelle le candidat atteste qu'il sera libre, à la date prévue pour l'entrée dans l'emploi, de tout engagement professionnel incompatible avec la fonction qu'il doit assumer.

Contrat.

Article 7

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Le contrat doit comporter :

- la référence à la présente convention collective, au règlement intérieur et au projet éducatif de l'établissement, lesquels seront remis au

candidat ;

- la date de prise d'effet ;

- la durée de l'engagement ;

- la période d'essai ;
- la prise en compte de son ancienneté ;
- le nombre d'heures hebdomadaire assuré par le professeur, les matières enseignées et les niveaux qui peuvent lui être confiés ;
- la détermination de la rémunération.

Durée du contrat.

Article 8

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, il pourra être conclu pour une durée déterminée dans les formes et les cas prévus par la loi. La limite d'âge des professeurs de l'enseignement technique privé est fixée à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le professeur a atteint soixante-cinq ans. Toutefois, par accord écrit entre les parties, cette limite d'âge peut être repoussée d'année en année.

Période d'essai.

Article 9

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

9.1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai est de 3 mois, pendant cette période le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sur préavis de 8 jours et sans indemnité.

9.2. Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention s'en réfèrent au code du travail.

Rupture du contrat.

Article 10

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

Contrat à durée indéterminée : - passé la période d'essai, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire sauf accord écrit des parties, ou au cas de faute lourde ou grave ou de force majeure. Elle doit être notifiée par l'une ou l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception, avant le 1er juin ; - toute rupture de contrat à durée indéterminée peut être soumise à la commission paritaire prévue à l'article 20 et ne prend effet qu'après sa décision ; - en cas de suppression de poste ou de fermeture d'établissement, la commission paritaire est habilitée à rechercher le reclassement des professeurs et à prendre, éventuellement, les contacts nécessaires pour cela avec les autres ordres d'enseignement. Contrat à durée déterminée. Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail pour le délai de prévenance et l'indemnité de fin de contrat. Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Les délégués du personnel seront informés dans les plus brefs délais.

Licenciement.

Article 11

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Tout licenciement doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi.

11.1. Faute professionnelle

Le licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après 2 avertissements écrits. Le professeur licencié peut faire appel à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 30.

11.2. Faute lourde ou grave

Une faute lourde ou grave peut entraîner le licenciement sans préavis. Avis sera donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais.

Dès présentation de la lettre de licenciement, le professeur dispose d'un délai de 5 jours francs pour saisir la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 30. Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération versée par l'établissement.

Après réception de la demande de saisine, la convocation de la commission est envoyée dans un

délai de 8 jours francs pour une réunion qui sera prévue dans un délai total de 15 jours après la saisine. En cas de non-conciliation, le licenciement est effectif à la date de sa notification, sans préjudice d'un recours aux tribunaux, seuls compétents pour l'appréciation d'une faute lourde ou grave.

11.3. Indemnités de licenciement

Il est alloué au professeur licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis qui est calculée comme suit :

- jusqu'à 5 ans de présence dans l'établissement : indemnité légale de licenciement ;
- à partir de 5 ans de présence dans l'établissement : 1/5 de mois par année de présence dans l'établissement ;
- à partir de 10 ans de présence dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

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

Le chef d'établissement s'efforce de reclasser le professeur licencié. Par ailleurs, en cas de licenciement pour cause économique, la CPN peut être saisie conformément à l'article 30.

Traitements.

Article 12

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

12.1. Minima

Les traitements minima ainsi que les conditions d'ancienneté sont établis par la commission paritaire nationale.

La grille suivante est applicable à compter du 1er septembre 2005 :

ECHELON DURÉE MINIMUM DURÉE MINIMUM POSTBAC LT LP 1 2 ans 3 ans 361 325
278 2 2 ans 4 ans 391 345 298 3 3 ans 4 ans 410 362 315 4 3 ans 4 ans 430 382 335 5 4 ans 5 ans
449 397 352 6 4 ans 5 ans 469 411 372 7 4 ans 5 ans 489 426 392 8 4 ans 5 ans 539 446 411 9 4 ans
5 ans 543 453 418 10 - - 548 463 428

Les salaires sont obtenus par application à la date considérée de la valeur du point de la fonction publique à l'indice correspondant à l'échelon dans la catégorie du salarié.

En cas d'emploi à des niveaux multiples, la proratisation de la rémunération est de règle ; néanmoins, la grille supérieure peut s'appliquer à la totalité de la rémunération.

Le passage à l'échelon supérieur se fait après l'entretien professionnel annuel avec le chef d'établissement. Ancienneté

Tout service d'enseignement sera pris en considération dans la détermination de l'ancienneté :

- dans leur totalité, pour les services effectués dans un établissement relevant des organismes signataires ;

- pour les 2/3, pour les services effectués dans les établissements techniques ne relevant pas des organismes signataires.

Les traitements sont annuels et payables par douzième, congés payés inclus.

Les professeurs qui n'ont exercé que pendant une partie de l'année scolaire reçoivent, au titre des grandes vacances d'été, les 5/18 des traitements qui leur ont été versés pour le service effectif.

Les congés de maladie rémunérés sont, pour le décompte des traitements des grandes vacances d'été, considérés comme période d'activité.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent, éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix du logement et de la nourriture. S'il est question dans ces accords " d'avantages en nature ", sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la sécurité sociale.12.2.

Heures supplémentaires d'enseignement

Heures hebdomadaires supplémentaires régulières annuelles.

L'heure hebdomadaire supplémentaire régulière est rémunérée en ajoutant son nombre au temps complet hebdomadaire de référence.

Exemple : un professeur effectuant 2 heures supplémentaires hebdomadaires toute l'année percevra au total pour chacun des 12 mois :

Indice

x

valeur du point de la fonction publique/12

x

20/18 ou (18/16)

Heures supplémentaires occasionnelles

L'heure supplémentaire occasionnelle, congés payés inclus, est rémunérée comme le 1/32 de l'heure année, selon la formule suivante :

1/32

x

indice

x

valeur du point de la fonction publique/temps complet hebdomadaire de référence

Contribution familiale.

Article 13

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

Les salariés visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants de l'exonération de la scolarité ou de la contribution des familles à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension, etc.) dans l'établissement où exerce le personnel et, si cet établissement ne dispose pas des classes conformes à l'orientation choisie, dans un autre établissement adhérant aux organismes signataires. Toutefois, cette exonération peut être totale ou partielle, elle est subordonnée aux possibilités économiques de l'établissement.

Formation permanente.

Article 14

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

Tous les professeurs doivent avoir le souci de leur perfectionnement et, en conséquence, pourront être invités à participer à des sessions pédagogiques ou à des stages de perfectionnement. La participation à de tels stages ou sessions ne pourra résulter que d'accords réciproques avec le chef d'établissement, quant à la matière, la date et le lieu. Les frais correspondants seront à la charge de l'établissement, sous réserve de justification par le professeur.

Chapitre II : Professeurs chefs de travaux

Définition

Article 15

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

Est déclaré chef de travaux de l'enseignement technique privé celui qui, remplissant les conditions de titre (agrégé, certifié, PLP) et d'ancienneté (5 ans) prévues par la loi, exerce les responsabilités spécifiques définies

ci-après dans un établissement technique privé.

Le chef de travaux qui n'assume que les rôles définis et rémunérés par l'Etat (circulaire n° 91-306 du 21 novembre 1991) ne relève pas de la présente convention collective.

Le chef de travaux rémunéré en tant que tel par l'Etat pour au moins un mi-temps et assurant les responsabilités spécifiques supplémentaires aux rôles définis dans la circulaire n° 91-306 et définies ci-après relève de la présente convention collective pour les responsabilités spécifiques dans lesquelles il est un cadre autonome.

Définition de l'emploi

Article 16

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

1. Fonction définie et rémunérée par l'Etat

en référence à la circulaire n° 91-306 du 21 novembre 1991

Pour toutes les activités de formation mises en oeuvre par l'établissement, formation scolaire initiale et formation continue, le chef de travaux est un organisateur et un conseiller sous l'autorité directe du chef d'établissement.

a) Organisateur

Participant à la conception, à la mise en oeuvre et à l'évaluation des objectifs et programmes de formation de l'établissement, le chef de travaux est animateur et coordonnateur dans :

- la gestion des ressources humaines et matérielles ;
- la gestion du temps et de l'espace pédagogique.

A ce titre, le chef de travaux coordonne :

- la définition des projets techniques et leur réalisation ;
- la gestion et l'utilisation pédagogiques des locaux et des matériels ;
- les services des enseignants et leurs activités communes ou interdisciplinaires ;
- l'organisation des stages en entreprise et des formations fondées sur l'alternance en relation avec les entreprises et leurs responsabilités de formation.

b) Conseiller du chef d'établissement

Le chef de travaux :

- averti des évolutions pédagogiques et technologiques les plus récentes ;
- en contact étroit avec les milieux professionnels, est capable d'éclairer les choix du chef d'établissement.

A ce titre, le chef de travaux participe activement :

- au choix et à l'achat des équipements pédagogiques ;
- à l'information sur l'évolution des technologies et des professions ;
- à la conception du plan de formation des personnels de l'établissement, tant en termes de bilan que

de prévisions ;

- à la mise en conformité des locaux et des matériels pédagogiques en termes d'hygiène et de sécurité.

Quand le chef d'établissement donne délégation, le chef de travaux représente l'établissement notamment auprès des entreprises ou dans l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

2. Responsabilités spécifiques hors contrat

Le chef de travaux est un collaborateur direct du chef d'établissement ; ses responsabilités spécifiques sont celles faisant l'objet de la présente convention collective. Les paragraphes suivants définissent des responsabilités et non des tâches.

Lorsque l'ampleur des responsabilités le nécessite, le chef d'établissement, dans le cadre du budget adopté par l'OGEC, met à la disposition du chef de travaux les moyens humains nécessaires :

adjoint ou assistant du chef de travaux, chef d'atelier, magasinier ou secrétaire, etc., ainsi que les moyens matériels nécessaires.

c) Délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité

En matière d'hygiène et de sécurité, le chef de travaux a obligatoirement délégation écrite de pouvoirs du chef d'établissement pour la totalité des lieux, plates-formes, installations, aménagements et agencements professionnels et technologiques à usage d'enseignement et de formation dans l'établissement. A cet effet, disposant, en qualité de chef de travaux ou de faisant fonction, de la compétence nécessaire, il doit se voir garantir aussi les moyens, l'autorité et l'autonomie indispensables aux termes de la jurisprudence.

Les moyens comprennent notamment un budget suffisant pour les réparations de sécurité.

L'autorité comprend notamment le pouvoir de faire cesser immédiatement une activité non sécurisée et pour le temps nécessaire, ainsi que l'autorité disciplinaire sur toute personne dans les lieux couverts par la délégation.

d) Recrutement des personnels

Pour les personnels enseignants et non enseignants intervenant dans les enseignements professionnels et technologiques des sections scolaires professionnelles et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le chef de travaux, obligatoirement :

- définit le profil du poste ;
- sélectionne les candidats ;
- reçoit les candidats en entretien d'embauche ;
- émet un avis circonstancié, au chef d'établissement, sur chaque candidat susceptible d'être retenu ;
- assure l'intégration effective dans l'établissement.

e) Exécution des budgets pédagogiques de fonctionnement

Validation des demandes et lancement des commandes.

Suivi de la réception des matières et des matériels.

Vérification et imputation des factures.

Suivi régulier du budget prévisionnel.

f) Préparation des budgets pédagogiques d'investissement

Constitution des dossiers à destination des financeurs et décideurs extérieurs.

Préparation et lancement des appels d'offre, négociation technique et commerciale en suivi.

g) Exécution des budgets pédagogiques d'investissement

Lancement des commandes.

Suivi et réception des matériels.

Suivi de l'installation et de la mise en service des équipements. Validation de la facturation.

Si besoin, organisation de la formation nécessaire à l'utilisation.

h) Formation des personnels

Pour les personnels enseignants et non enseignants intervenant dans les sections scolaires professionnels et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le chef de travaux analyse les besoins de formation, participe à la mise en oeuvre du plan de formation, suit les personnels en retour de formation et s'assure du transfert des acquis de formation.

i) Taxe d'apprentissage

Le chef de travaux est obligatoirement associé à la stratégie relative à la collecte de la taxe d'apprentissage et à ses résultats.

j) CFC-CFA

Quand un centre de formation continue et/ou un centre de formation d'apprentis et/ou une section d'apprentissage est annexé au lycée, le chef de travaux est obligatoirement responsable de la coordination avec le secteur scolaire en matière de gestion des ressources humaines et matérielles et de gestion du temps et de l'espace pédagogiques.

k) Représentations extérieures

Quand le chef d'établissement donne délégation, le chef de travaux représente l'établissement notamment auprès des instances de l'enseignement catholique.

l) Conseils

Ces responsabilités spécifiques rendent obligatoire pour le chef de travaux sa participation à qualité au conseil de direction de l'établissement et au conseil de perfectionnement du CFC et du CFA.

Formation

Article 17

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

Le chef de travaux peut, en sus du congé formation, du congé individuel de formation et du plan de formation, bénéficier de sessions pédagogiques et de stages de perfectionnement. La participation à

de telles actions de formation continue ne peut être réalisée que dans le cadre du budget adopté par l'OGEC, avec l'accord du chef d'établissement quant à la matière, aux dates et au lieu. Le traitement est maintenu. Les frais réels justifiés sont à la charge de l'établissement après accord préalable.

Congés annuels

Article 18

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

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

Contrat de travail

Article 19

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Le contrat doit être écrit et doit comporter :

- la référence à la présente convention collective, au règlement intérieur et au projet éducatif de l'établissement, lesquels seront remis au

candidat ;

- la date de prise d'effet ;

- la durée de l'engagement ;

- la période d'essai ;

- la prise en compte de l'ancienneté ;

- la définition de l'indemnité de responsabilités spécifiques ;

- la délégation écrite du chef d'établissement en matière d'hygiène et de sécurité et, le cas échéant, les autres délégations ou mandats ;

- l'obligation de la formation initiale et continue. Celle-ci est organisée par le dispositif de formation de l'enseignement technique privé, le CTPN, conformément à l'article 24.

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, il pourra être conclu pour une durée déterminée dans les formes prévues par la loi et uniquement pour un remplacement.

Période d'essai

Article 20

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juin 2004 BO conventions collectives 2004-30.

Contrat à durée indéterminée :

La période d'essai, si elle existe, est d'une année scolaire non renouvelable.

Il ne peut y avoir de rupture de contrat en période d'essai par le chef d'établissement sans que celui-ci ait mis en demeure le chef de travaux par écrit (LR avec AR) en temps opportun de participer au mouvement de l'emploi des maîtres sous contrat.

Contrat à durée déterminée :

Les parties signataires de la présente convention s'en réfèrent au code du travail.

Rupture du contrat de travail

Article 21

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

La présente convention collective ne considère de licenciement qu'au titre des seules responsabilités spécifiques de droit privé.

Contrat à durée indéterminée :

Passée la période d'essai, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire sauf accord écrit des parties, ou cas de faute lourde ou grave ou de force majeure. Elle doit être notifiée par l'une ou l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception avant le 1er mars.

Toute rupture de contrat peut être soumise à la commission paritaire prévue à l'article 30 et ne prend effet qu'après le jour fixé pour la réunion.

Contrat à durée déterminée :

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail pour le délai de prévenance et l'indemnité de fin de contrat.

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de faute lourde. A la demande du chef de travaux, le chef d'établissement informe les délégués du personnel dans les plus brefs délais.

Licenciement

Article 22

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Tout licenciement doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi.

1. - Faute lourde ou grave :

Une faute lourde ou grave peut entraîner le licenciement sans préavis.

Dès présentation de la lettre de licenciement, le chef de travaux dispose d'un délai de 5 jours francs

pour saisir la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 30.

Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération versée par l'établissement.

Après réception de la demande de saisine, la convocation de la commission est envoyée dans un délai de 8 jours francs pour une réunion qui sera prévue dans un délai total de 15 jours après la saisine. En cas de non conciliation, le licenciement est effectif à la date de sa notification, sans préjudice d'un recours aux tribunaux, seuls compétents pour l'appréciation d'une faute lourde ou grave.

2. - Faute professionnelle

Le licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après 2 avertissements écrits.

Le chef de travaux licencié peut faire appel, dans les mêmes conditions que ci-dessus, à la commission de conciliation prévue à l'article 30.

3. - Indemnité de licenciement

Dans la mesure où le licenciement ne porte que sur les responsabilités spécifiques de droit privé, il est alloué au chef de travaux licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis et calculée comme suit :

- jusqu'à 5 ans de responsabilité spécifique dans l'établissement : indemnité légale de licenciement ;
- à partir de 5 ans de responsabilité spécifique dans l'établissement : 1/5 de mois par année de présence dans l'établissement ;
- à partir de 10 ans de responsabilité spécifique dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

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

Dans la mesure où le licenciement porterait aussi sur les fonctions rémunérées par l'Etat, il est alloué au chef de travaux cette indemnité en prenant l'ancienneté totale acquise dans l'établissement.

Indemnité de responsabilités spécifiques

Article 23

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

La base minimale de l'indemnité de responsabilités spécifiques en points d'indice majoré (fonction publique) est déterminée par l'ensemble des

éléments suivants :

1. Part fixe : 60 points.

2. Part variable :

Calcul des effectifs pondérés :

- un élève compte pour 1 unité ;

- 1 000 heures/année de stagiaire comptent pour 1 unité ;

- 350 heures/année d'apprenti comptent pour 1 unité.

EFFECTIFS TRANCHES AVANT VALIDATION APRÈS VALIDATION pondérés de la formation de la formation par le CTPN par le CTPN < 400 A 60 85 400 - 1 000 B 70 100 > 1 000 C 80 115

La part variable est modifiée lorsque l'évolution des effectifs pondérés sur plusieurs années consécutives l'impose.

Le passage d'une tranche à l'autre en fonction de l'évolution des effectifs est déterminé par le tableau suivant :

DUREE MOYENNE TRANCHE PASSAGE AVANT VALIDATION APRES VALIDATION conti effectif d' en de la de la nue pondérés origine tranche formation formation totale sur la par le

CPN par le CPN durée 3 ans < 320 B A 60 85 < 800 C B 70 100 2 ans > 440 A B 70 100 > 1 100 B
C 80 115

L'application de ce dernier tableau sur le montant de l'indemnité de responsabilités spécifiques versées par l'établissement n'est pas une modification du contrat de travail, mais est obligatoirement consignée dans un avenant au contrat. Mesures transitoires

Les chefs de travaux en exercice au 1er septembre 2004, ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans les responsabilités privées, doivent suivre la formation initiale dispensée par le CTPN et validée par la CPN pour bénéficier du montant de l'indemnité de responsabilités spécifiques due après validation de la formation par la CPN. Les chefs de travaux en exercice au 1er septembre 2004, ayant 3 années d'ancienneté au moins dans les responsabilités privées, qui n'auraient pas accompli la formation initiale dispensée par le CTPN et validée par la CPN, bénéficient du montant de l'indemnité de responsabilités spécifiques due après validation de la formation par la CPN au plus tard dès qu'ils auront acquis 5 années d'ancienneté dans les responsabilités privées.

Le chef de travaux qui n'aurait pas été mis dans la possibilité de suivre la formation dispensée par le CTPN dans un délai de 5 ans après son engagement, peut saisir la commission de conciliation prévue à l'article 30.

Chapitre III : Dispositions communes

Validation de la formation des professeurs chefs de travaux.

Article 24

En vigueur non étendu

24.1. Formation qualifiante Tout chef de travaux, exerçant les responsabilités spécifiques hors contrat (conformément à l'article 16.2 de la convention collective) dans tout établissement relevant de la convention collective, a la possibilité de se former en vue de continuer à exercer le même emploi avec une capacité professionnelle accrue par une formation qualifiante, homologuée par la CPN. A l'issue de cette formation et après validation, le chef de travaux est rémunéré conformément à l'article 23-2.

24.2. Obligations réciproques Les besoins en formation des chefs de travaux sont constants. Les sessions doivent être régulièrement proposées dans le plan de formation par le chef d'établissement et par les intéressés. La participation à la formation qualifiante homologuée est décidée par accord réciproque entre le chef de travaux et le chef d'établissement. Les frais en sont assurés par l'établissement selon l'article 17 de la convention collective. Une formation qualifiante homologuée procure au chef de travaux une reconnaissance de sa qualification professionnelle. Le bénéfice de la formation n'entraîne pas pour l'établissement l'obligation de faire exercer les responsabilités spécifiques hors contrat de l'article 16.2.

24.3. Modalités d'obtention des évaluations de la formation en vue de la validation La formation des chefs de travaux, mise en oeuvre par le CTPN dans le cadre réglementaire et conventionnel de l'enseignement technique privé, se décompose en : - une formation théorique de 3 modules de 3 jours répartie sur 2 années scolaires ; - un stage pratique d'une durée minimale de 3 jours ; - la rédaction d'un mémoire sur un point particulier des responsabilités spécifiques hors contrat des chefs de travaux.

Formation théorique La formation théorique est préalablement homologuée par la commission paritaire nationale. Elle comporte 3 modules de 3 jours répartis sur 2 années scolaires et portant notamment sur : - l'organisation et le fonctionnement de l'enseignement catholique ; - la sécurité dans les locaux sous la responsabilité directe du chef de travaux ; - le recrutement des personnels ; - les budgets. Ces modules de formation portent aussi sur les compétences définies par la circulaire 91-306 du 21 novembre 1991. L'évaluation de la formation théorique incombe au CTPN.

Stage pratique Un stage pratique d'au moins 3 jours sur la fonction de chef de travaux dans un établissement scolaire différent de celui où il exerce sera effectué au cours des 2 années scolaires. L'évaluation du stage pratique est faite par le chef de travaux tuteur sous la responsabilité du chef d'établissement d'accueil.

Mémoire Un mémoire portant sur un point particulier des responsabilités spécifiques hors contrat est rédigé par le chef de travaux en formation. L'évaluation de ce mémoire est réalisé par la CPN en présence du CTPN.

24.4. Obtention de la validation de la formation Modalités A l'issue de sa formation, le chef de travaux fournit à la CPN un dossier comprenant : - une lettre de demande du chef de travaux ; - un curriculum vitae ; - un contrat de travail de droit privé portant sur l'exercice des responsabilités spécifiques hors contrat ; - les évaluations de la formation théorique, du stage pratique et du mémoire. Ces documents doivent parvenir au secrétariat de la commission paritaire nationale (277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 5) avant le 25 août pour être étudiés à la session annuelle unique de validation de la CPN.

Caractère propre.

Article 25

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Dans tous les établissements, les professeurs doivent respecter le caractère propre de l'établissement.

Libertés syndicales.

Article 26

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent pour tous les professeurs le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite ou la répartition du travail. Les professeurs, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues. En ce qui concerne les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties s'en réfèrent à la loi.

Absences.

Article 27

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

1. Evénements familiaux et personnels. Les absences rémunérées pour événements familiaux ou personnels sont les suivantes en jours ouvrables : - trois jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ; - quatre jours en cas du mariage du salarié ; - trois jours en cas de mariage d'un enfant du salarié ; - un jour en cas de décès d'un frère ou d'une soeur ou d'un aïeul ; - trois jours au plus pour la présélection militaire. Ces absences sont prises au moment des événements en cause. 2. Soins à un enfant malade. Les salariés pourront, sur justificatif et avec l'accord du chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade. Le traitement afférent à ces absences ne sera pas retenu dans la limite de trois jours par année scolaire. 3. Congé parental. Dans les établissements rémunérant au moins quinze salariés travaillant au moins à mi-temps, le bénéfice des dispositions du Code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps (art. 122-28-1 et suivants) ne peut être refusé aux salariés travaillant au moins à mi-temps et ayant deux ans d'ancienneté dans l'établissement. Pour les autres cas, les parties signataires s'en réfèrent à la loi. 4. Autres absences. Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue de traitement si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée, ou de sa participation à une commission paritaire prévue par la présente convention, ou si elles résultent de la convocation à un examen ou à un concours à caractère universitaire ou professionnel. Dans toute mesure du possible, les heures de classes doivent être sauvegardées. Les professeurs ayant 5 ans

d'ancienneté dans un établissement relevant de la présente convention, peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelé par accord bilatéral. Le professeur en congé pour convenance personnelle pourra obtenir sa réintégration dans l'établissement, à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord sus-mentionné pour la rentrée scolaire suivante. Le professeur remplaçant sera engagé par contrat à durée déterminée. Le temps de congé pour convenance personnelle ou pour mandat syndical ou civique comptera pour l'ancienneté s'il est employé au service de l'enseignement privé ou au perfectionnement professionnel dans des conditions approuvées par les organismes signataires. Les autres absences ou congés sont réglés conformément à la loi ou contractuellement.

Maladie, accident du travail, maternité, adoption.

Article 28

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Le professeur empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir le chef d'établissement. Si l'arrêt dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical, dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Dans ce cas, l'établissement verse au salarié, à l'échéance habituelle, l'équivalent de la fraction de salaire non garantie par les organismes de sécurité sociale : - après la période d'essai, pendant un mois pour les professeurs ayant moins de deux ans de service dans les établissements d'enseignement technique privés ; - pendant deux mois pour les professeurs ayant plus de deux ans de présence dans les établissements d'enseignement technique privés ; - pendant quatre mois pour les professeurs ayant plus de cinq ans de présence dans les établissements d'enseignement technique privés. Ce droit à congé rémunéré est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été épuisés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat. Le personnel relevant de la présente convention et justifiant d'un an de présence dans les établissements d'enseignement technique privés a droit, en cas de congé de maternité ou d'adoption, au plein traitement pendant la durée prévue par la sécurité sociale. Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le professeur aura dû faire valoir ses droits à la sécurité sociale. A tout professeur en congé de longue maladie, justifiant d'au moins deux ans de service dans un établissement d'enseignement technique privé, est reconnu un droit de priorité sur l'emploi occupé au moment du début de la maladie et cela pendant une période de deux ans. Pendant ce temps, l'emploi est pourvu par un remplaçant avec un contrat à durée déterminée dont la date d'expiration est liée à celle de la fin du remplacement.

Retraite, prévoyance.

Article 29

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

L'adhésion à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire pour les établissements relevant de la présente convention. Les salariés cadres et non-cadres bénéficient des garanties prévues par un régime de prévoyance qui doivent être au moins égales à celles fixées par l'accord national du 8 septembre 1978 et ses avenants. Les salariés quittant l'établissement à partir de 60 ans, soit en cas de départ à la retraite, soit en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale, ont droit à

une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement : - 1/2 mois pour les salariés ayant atteint 6 ans d'ancienneté ; - 1 mois pour les salariés ayant atteint 12 ans d'ancienneté ; - 1 mois et demi pour les salariés ayant atteint 18 ans d'ancienneté ; - 2 mois pour les salariés ayant atteint 24 ans d'ancienneté ; - 2 mois 1/2 pour les salariés ayant atteint 30 ans d'ancienneté. Le salaire à prendre en considération est celui défini aux articles 12 et 23 ci-avant. L'indemnité prévue au présent article ne peut se cumuler avec l'indemnité légale de départ à la retraite.

Commission paritaire nationale.

Article 30

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes : 1. Etablissement du barème minimum de traitement. 2. Adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires. 3. Interprétation de la présente convention. 4. Se constituer en commission de conciliation. 5. En cas de suppression de poste ou de fermeture d'établissements, la commission paritaire est habilitée à rechercher le reclassement des professeurs et à prendre, éventuellement, les contacts nécessaires pour cela avec les autres ordres d'enseignement. Cette commission est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et salariés dans la limite de 10 par collège. Cette commission est présidée alternativement, chaque année, par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié. Elle se réunira au moins 1 fois par an dans la première moitié du troisième trimestre scolaire. Pour l'application de l'article L. 132-17 du code du travail concernant le fonctionnement des commissions paritaires, les parties signataires conviennent de se référer à l'accord national du 12 décembre 1984.

Litiges.

Article 31

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention seront examinés avant toute autre procédure par la commission de conciliation prévue à l'article 30. La commission est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au président. Celui-ci devra réunir la commission dans un délai de 30 jours à dater de la réception de la lettre recommandée. Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

Dénonciation, révision.

Article 32

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 18 mars 2005 BO conventions collectives 2005-31.

La présente convention vaut pour une durée indéterminée. 1. Dénonciation. L'une ou l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître 6 mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 30. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi. Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation. 2. Révision Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 30, doit comporter la désignation des articles à réviser. Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.