

Convention collective nationale des personnels des services administratifs et économiques, personnels d'éducation et documentalistes des établissements d'enseignement privés du 14 juin 2004.

Titre Ier : Généralités

Champ d'application.

Article 1.01

En vigueur non étendu

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

- d'une part, les personnes physiques ou morales adhérant aux organismes signataires, en qualité d'employeurs dans les établissements privés, ayant ou non conclu un contrat avec l'Etat ;
- d'enseignement primaire, ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886 (art. L. 441-1 du code de l'éducation) ;
- d'enseignement secondaire, ouverts au bénéfice de la loi du 15 mars 1850 (art. L. 441-5 du code de l'éducation) ;
- d'enseignement technique, ouverts au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 (art. L. 441-10 du code de l'éducation).
- d'autre part, les personnels rémunérés par les établissements susnommés, en qualité de personnels d'éducation, de personnels des services administratifs et économiques ou de documentalistes.

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

- la liberté syndicale et la représentation du personnel ;
- le droit d'expression des salariés ;
- les conditions d'engagement, de rémunération, de licenciement et de rupture de contrat, les règles professionnelles, les modalités d'accomplissement de la fonction et le droit à la formation.

Remarque : la présente convention collective étant directement issue des 3 conventions collectives préexistantes, les organisations signataires notent que les organisations non signataires des avenants

du 25 juin 1999 (voir annexe VIII) n'entendent pas, par leur présente signature, revenir sur leur décision de 1999.

Droit syndical - Institutions représentatives et droit d'expression des salariés.

Article 1.02

En vigueur non étendu

1.02.1. Droit syndical

Conformément aux dispositions de la législation en vigueur, les parties contractantes reconnaissent pour tous le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les organismes de gestion et les chefs d'établissement s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'engagement, la répartition du travail ou le déroulement de carrière.

En ce qui concerne l'existence des sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux, les parties s'en réfèrent à la loi.

Les membres du personnel s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

1.02.2. Institutions représentatives des salariés

En ce qui concerne les délégués du personnel, les comités d'entreprise et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les parties s'en réfèrent à la loi.

1.02.3 Droit d'expression des salariés

En ce qui concerne le droit d'expression des salariés, les parties s'en réfèrent à la loi.

Caractère propre et projet éducatif.

Article 1.03

En vigueur non étendu

Dans le respect de la liberté de conscience, les membres du personnel s'engagent à respecter le caractère propre de l'établissement, qu'il s'agisse ou non d'un établissement catholique

d'enseignement.

Chacun participe, dans le cadre de ses fonctions, à la mise en oeuvre et à la promotion du projet éducatif de l'établissement qui doit lui être communiqué dès son embauche.

Titre II : Dispositions communes

Fonctions et classifications.

Article 2.01

En vigueur non étendu

Les fonctions et classifications sont définies en annexe I.

La (ou les) fonctions réellement exercée(s) détermine(nt) la catégorie de rémunération.

Les salaires sont établis par accord particulier avec l'employeur, sans pouvoir être inférieurs au barème prévu par la convention collective ou ses avenants, défini en annexe I.

Engagement.

Article 2.02

En vigueur non étendu

2.02.1. Pièces à fournir

Par le salarié :

- une copie certifiée conforme par l'intéressé d'une pièce d'identité ;
- extrait de casier judiciaire n° 3 ;
- une copie certifiée conforme par l'intéressé des diplômes possédés et des attestations sanctionnant les formations suivies, notamment les formations qualifiantes reconnues par la présente convention ;
- un curriculum vitae complet daté et signé par le salarié ;
- 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 ;

- les certificats justifiant son expérience professionnelle et son ancienneté ;
- son numéro d'immatriculation à la sécurité sociale et l'adresse du centre de paiement ;
- dans le cas d'un salarié à employeurs multiples, les éléments permettant d'établir la rémunération.

Par l'employeur :

- la présente convention collective et l'accord de branche étendu relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999 ;
- une information sur les textes conventionnels applicables dans l'établissement (voir annexe IX) ;
- et, s'ils existent :
- le projet éducatif ;
- le règlement intérieur.

2.02.2. Etablissement du contrat de travail

Un contrat de travail écrit est obligatoire et doit être rédigé en double exemplaire. Il doit spécifier :

- a) L'horaire annuel ou hebdomadaire servant de base à la rémunération, en référence à l'article 2.1 de l'accord de branche étendu relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999. Dans le cas de service à temps partiel, le contrat comporte les mentions prévues par la loi.
- b) La durée de l'engagement : le contrat est normalement à durée indéterminée. Toutefois, il pourra être conclu un contrat à durée déterminée dans les formes et dans les cas limitativement prévus par la loi (voir annexe V).
- c) La durée de la période d'essai est fixée conformément à l'article 2.04.
- d) La qualification de l'intéressé, sa catégorie et sa fonction.
- e) Les conditions de rémunération.
- f) La durée des congés annuels.
- g) La prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'enseignement privé à la date d'effet du contrat.

h) La référence à la présente convention collective et, éventuellement, au règlement intérieur qui doivent être tenus à la disposition du candidat.

Dans le cas où le salarié relève de plusieurs catégories d'emploi, le contrat doit préciser les divers services demandés et la ou les catégories de rémunération correspondantes.

Durée du contrat.

Article 2.03

En vigueur non étendu

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, il pourra être conclu un contrat à durée déterminée dans les formes et dans les cas limitativement prévus par la loi (voir annexe V).

Période d'essai.

Article 2.04

En vigueur non étendu

La durée de la période d'essai pour un contrat à durée indéterminée est fixée :

- à 2 mois :
- pour les personnels des services administratifs et économiques des catégories 1, 2 et 3 ;
- pour le personnel d'éducation des catégories 1 et 2 ;
- à 3 mois (éventuellement renouvelable par écrit une fois) :
- pour les personnels des services administratifs et économiques de la catégorie 4 ;
- pour le personnel d'éducation de la catégorie 3 ;
- pour les documentalistes ;

- à 5 mois (éventuellement renouvelable par écrit une fois) ;
- pour les personnels des services administratifs et économiques de la catégorie 5 ;
- pour le personnel d'éducation des catégories 4 et 5.

Pendant la période d'essai, il peut être mis fin au contrat par l'une ou l'autre des parties, avec un préavis de 8 jours et sans indemnité. En cas de renouvellement de la période d'essai, le temps de préavis est doublé.

Dans le cas des contrats à durée déterminée, les dispositions légales s'appliquent.

Responsabilité, discipline et sanctions.

Article 2.05

En vigueur non étendu

2.05.1. Responsabilité

A l'extérieur de l'établissement, tout déplacement en groupe nécessite un nombre d'accompagnateurs adapté à l'âge des élèves, à leur nombre, et à la nature du déplacement. En tout état de cause tout déplacement d'un groupe de plus de 35 élèves doit être encadré d'au moins 2 accompagnateurs.

2.05.2. Discipline et sanctions

Les salariés sont tenus de conserver un comportement compatible avec leurs fonctions dans un établissement d'enseignement et d'éducation. Ils doivent respecter les dispositions du règlement intérieur. Les sanctions sont appliquées dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi. Elles peuvent être de 3 ordres :

- l'avertissement écrit ;
- la mise à pied disciplinaire (maximum : 3 jours) ;
- le licenciement selon les dispositions de l'article 2.08.

Démission.

Article 2.06

En vigueur non étendu

Au-delà de la période d'essai, les salariés peuvent démissionner en le notifiant à leur employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge et en respectant un préavis :

- de 1 mois pour les personnels non cadres ;
- de 3 mois pour les personnels cadres.

Le préavis commence à courir à la date de remise de la lettre de démission à l'employeur. Il peut être réduit par accord entre les parties.

Départ ou mise à la retraite.

Article 2.07

En vigueur non étendu

2.07.1. Départ volontaire à la retraite

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour bénéficier d'une pension de retraite 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 1/2 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.

Personnels cadres d'éducation : se reporter à l'article 3.25.5.

2.07.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite du salarié par l'employeur se fait dans le respect des textes en vigueur et avec le bénéfice d'une indemnité calculée comme l'indemnité conventionnelle de licenciement. Le montant total de l'indemnité versée est limité à 5 mois de salaire sauf si l'indemnité légale de licenciement est plus favorable.

2.07.3. Calcul des indemnités

Le salaire à prendre en considération pour le départ ou la mise à la retraite du salarié est défini à l'article 2.09.

Licenciement.

Article 2.08

En vigueur non étendu

2.08.1. Préavis

2.08.1.1. La durée du préavis doit être précisée dans la lettre de licenciement. Cette durée est la suivante :

- pour les personnels cadres :

- 4 mois, s'ils ont plus de 5 ans d'ancienneté comme cadre dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires de la convention collective ;

- 3 mois, dans les autres cas.

- pour les personnels non cadres :

- 3 mois, s'ils ont plus de 5 ans d'ancienneté dans l'établissement ;

- 2 mois, s'ils ont entre 2 et 5 ans d'ancienneté dans l'établissement ;

- 1 mois, s'ils ont moins de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement.

2.08.1.2. Une faute lourde ou grave entraîne le licenciement sans préavis.

2.08.1.3. Préavis non terminé le 31 août :

A condition d'en formuler la demande par écrit, auprès du chef d'établissement, le salarié sera

dispensé d'effectuer le préavis après le 31 août. Il ne peut alors prétendre à aucune rémunération ni indemnité pour la période de préavis non effectuée à cette date.

Dans le cas particulier du licenciement économique, la rupture du préavis par le salarié à partir du 31 août pour occuper un nouvel emploi lui ouvre droit à l'indemnité compensatrice pour la part du préavis non effectuée après la date d'entrée dans le nouvel emploi. Cette indemnité lui sera versée sous réserve qu'il justifie, par une attestation sur l'honneur ou par un certificat du nouvel employeur, de sa date d'entrée en fonction dans son nouveau poste.

2.08.2. Procédure de licenciement

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

2.08.2.1. Hors le cas de faute grave ou lourde, le licenciement pour motif d'ordre professionnel ne peut intervenir qu'après 2 avertissements écrits.

2.08.2.2. L'entretien préalable ne peut avoir lieu entre le 13 juillet et le 31 août, sauf dans les cas suivants :

- en cas de faute lourde ou grave ;
- après 2 avertissements écrits liés, sur une période de 2 ans, à la répétition de négligences professionnelles ou d'attitudes répréhensibles (absences non motivées, retards répétés, non observation du règlement intérieur de l'établissement, etc.) ;
- en cas d'inaptitude constatée à la visite de reprise au titre de l'article L. 122-45 du code du travail.

2.08.2.3. Entretien préalable au licenciement :

Le salarié peut se faire assister au cours de l'entretien :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement ;
- soit, si l'établissement n'a pas d'institution représentative du personnel, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat (art. L. 122-14 du code du travail) ;
- soit par un délégué mandaté par une organisation de salariés signataire de la présente convention collective. Dans ce cas, il doit en avertir son employeur ou son représentant 1 jour ouvrable avant la date fixée pour l'entretien ; l'employeur pourra alors se faire assister par un représentant appartenant à un organisme signataire au titre du collège employeur de la dite convention collective. Dans ce dernier cas, l'employeur pourra reporter la date de l'entretien jusqu'au 3e jour ouvrable suivant la date initialement prévue.

2.08.2.4. Aide à la recherche d'emploi :

En cas de licenciement pour motif économique ou à la suite d'une inaptitude constatée par le médecin du travail, le personnel concerné sera proposé, avec son accord, comme prioritaire à d'autres établissements.

2.08.2.5. Le salarié licencié peut demander la réunion de la commission de conciliation conformément aux dispositions de l'article 4.03.

2.08.3. Indemnité de licenciement

Sauf le cas de faute lourde ou grave, il est alloué aux personnels faisant l'objet d'un licenciement une indemnité distincte du préavis. Cette indemnité s'établit comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'établissement :

- jusqu'à 5 ans de présence : les dispositions légales s'appliquent ;
- après 5 ans de présence :
 - pour les personnels cadres d'éducation qualifiés : 1/3 de mois par année d'ancienneté dans les établissements adhérant aux organismes employeurs signataires de la convention collective ;
 - pour les autres personnels : 1/5 de mois par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'établissement, dans quelque fonction que ce soit ;
- à partir de 10 ans de présence dans l'établissement, il est ajouté à l'une ou l'autre indemnité précédente 1/10 de mois par année de présence dans l'établissement au-delà de 10 ans.

Pour les personnels d'éducation, l'indemnité totale ne peut dépasser 5 mois de salaire, quelle que soit l'ancienneté, sauf dispositions légales plus favorables.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 2.09.

Salaire pris en compte pour le calcul des indemnités de licenciement ou de départ à la retraite.

Article 2.09

En vigueur non étendu

Le salaire pris en compte est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit la moyenne des 12 derniers mois, soit celle des 3 derniers mois précédant la rupture, étant entendu que dans ce dernier cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au

salarié durant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

En cas de lissage de la rémunération dans le cadre d'un régime d'annualisation ou de modulation, le calcul des indemnités se fera dans tous les cas sur la base du salaire lissé.

La rémunération des heures complémentaires ou supplémentaires est prise en compte pour le calcul du salaire moyen visé aux deux précédents alinéas.

Maternité, paternité et adoption.

Article 2.10

En vigueur non étendu

Le personnel en congé de maternité, de paternité ou en congé légal d'adoption bénéficie du maintien de son salaire net, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale, pendant la durée du congé prévue par la sécurité sociale, dans la mesure où ce personnel a exercé une activité salariée dans l'établissement pendant les 12 mois précédents.

En cas de subrogation, l'établissement est tenu de reverser l'intégralité des indemnités journalières de sécurité sociale reçues.

Maladie - Accident de travail.

Article 2.11

En vigueur non étendu

2.11.1. Obligation d'informer l'employeur

Le salarié empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit, sauf cas de force majeure, en avertir immédiatement l'établissement. Si l'arrêt de travail dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2.11.2. Indemnisation par l'employeur

Si les conditions ci-dessus sont réunies, après 1 an d'ancienneté dans l'établissement, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical, l'établissement, sauf dispositions légales plus favorables, verse au salarié, à l'échéance habituelle, la fraction du salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale :

- pendant 1 mois pour les salariés ayant de 1 à 2 ans de service dans l'établissement ;

- pendant 3 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans de service dans l'établissement.

Si le salarié, bien que justifiant de 1 an d'ancienneté au moins dans l'établissement, ne remplit pas les conditions pour percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale, l'employeur lui verse son salaire, déduction faite des sommes qu'il aurait perçues de la sécurité sociale si ces droits avaient été ouverts.

Ce droit à indemnisation par l'employeur est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été épuisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat. Pour bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit avoir fait valoir ses droits auprès de la sécurité sociale.

En cas de subrogation, l'établissement est tenu de reverser l'intégralité des indemnités journalières de sécurité sociale reçues.

2.11.3. Absences sans justificatif médical

Les courtes absences sans présentation d'un certificat médical sont considérées comme absences pour convenances personnelles et l'employeur peut en exiger la récupération.

2.11.4. Garantie d'emploi

Tout salarié ayant plus de 2 ans de présence dans l'établissement et en congé de maladie d'une durée excédant la période rémunérée ci-dessus a le droit de retrouver le poste qu'il occupait au moment du début de la maladie ou un emploi similaire, et cela pendant une période de 2 ans à partir de cette date.

Absences.

Article 2.12

En vigueur non étendu

2.12.1. Absences pour événements familiaux ou personnels

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

- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption pour le père ;
- 4 jours en cas de mariage du salarié ;

- 3 jours en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours en cas de profession religieuse ou d'ordination sacerdotale d'un enfant du salarié ;
- 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant, d'un frère ou d'une soeur, d'un beau parent du salarié.

Ces congés peuvent être fractionnés en jours entiers et pris dans un délai raisonnable entourant l'événement.

2.12.2. Congés pour enfant

2.12.2.1. Congé parental d'éducation, ou temps partiel pour élever un enfant : tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année dans l'établissement à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption peut demander un congé parental d'éducation ou une réduction de son temps de travail hebdomadaire dans les conditions fixées par la loi.

2.12.2.2. Absences pour enfant malade : tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade, dans la limite de 3 jours par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu. Le salarié peut, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter 6 autres jours, pendant lesquels il recevra un demi salaire.

Ces absences pourront être prises par journée ou par demi-journée.

2.12.2.3. Congés de présence parentale : tout salarié ayant à charge un enfant victime d'un accident ou atteint d'une maladie ou d'un handicap nécessitant la présence d'une personne à ses côtés a le droit de bénéficier soit d'une suspension de son contrat de travail soit d'un travail à temps partiel selon les conditions et procédures prévues par la législation.

2.12.3. Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois, selon les procédures et conditions prévues par la loi. Il peut éventuellement, si son chef d'établissement donne son accord, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

2.12.4. Congés sans solde pour convenance personnelle

Les salariés peuvent demander un congé pour convenances personnelles sans rémunération et dont la durée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté. Ce congé, de durée déterminée, est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le salarié. Ce dernier obtiendra sa réintégration dans l'établissement à condition de faire connaître son intention au chef

d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné.

2.12.5. Autres absences autorisées

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 sur le salaire dans les cas suivants :

- participation à l'APD (appel de préparation à la défense) ;
- si les heures d'absences ont pu être remplacées par le salarié ;
- si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée ;
- si elles résultent de la convocation du salarié à un examen ou à un concours à caractère universitaire ou professionnel, dans la limite de 4 demi-journées par année scolaire.

Repos hebdomadaire.

Article 2.13

En vigueur non étendu

Le salarié a droit à au moins 3 demi-journées consécutives de repos par semaine, comprenant normalement le dimanche. Toutefois, les personnels d'internat et de gardiennage peuvent être amenés à assurer des permanences en fonction des besoins de l'établissement. En conséquence, le service régulier ou par roulement du dimanche et des jours fériés donne droit à 48 heures consécutives de repos dans la semaine considérée ou la semaine suivante, sauf accord différent entre les parties.

Le documentaliste a droit à 2 demi-journées de repos par semaine en plus du dimanche.

Congés payés.

Article 2.14

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 21 mars 2006 en vigueur le 1er juin 2006 BO conventions collectives 2006-43.

2.14.1. Dispositions communes

Les congés consécutifs aux accidents de travail, les congés de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour maladie rémunérées par l'employeur, les congés d'éducation ouvrière, les congés de formation, les semaines à 0 heure, l'absence pour participation à l'APD et les absences rémunérées pour événements personnels, doivent être considérés comme des périodes d'activité pour le calcul des droits à congés payés.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1er juin de l'année précédente et s'achève le 31 mai de l'année en cours, sauf accord particulier dans le respect du code du travail.

Le tableau d'échelonnement des dates de congés du personnel est établi pour l'année scolaire après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Il est porté à la connaissance des salariés par affichage au plus tard le 15 septembre.

Ce tableau peut être modifié, après nouvel avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pour un cas de force majeure.

Le bulletin de paie doit mentionner les dates de congé lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée. Cette mention peut toutefois être différée au mois suivant, si les dates de congés sont connues tardivement.

2.14.2. Dispositions particulières à chaque catégorie

- agents de service des classes maternelles et enfantines : voir article 3.17.1.2 ;

- monitrices éducatrices : voir article 3.17.2.2 ;

- autres personnels des services administratifs et économiques :
voir article 3.13 ;

- personnel d'éducation : voir article 3.23 ;

- documentalistes : voir article 3.33.

2.14.3. Salarié relevant de plusieurs catégories d'emploi

pour lesquelles il existe des durées différentes de congés payés

Pour la planification des congés payés, il sera effectué un calcul proportionnel à la durée moyenne hebdomadaire ou la durée annuelle prévue à son contrat pour chacun de ses emplois, le nombre de jours ouvrables de congés à planifier étant arrondi à l'unité supérieure.

Cette disposition ne concerne que le nombre de jours d'absence pour congés payés.

Elle n'a aucune incidence ni sur la durée annuelle de travail du salarié, ni sur les semaines à 0 h (en cas d'annualisation du temps de travail), ni sur l'indemnité due au titre de ses congés payés, ni sur le calcul du salaire.

Exemple de calcul proportionnel des congés payés pour un salarié polyvalent :

Cas d'un salarié polyvalent dont l'horaire hebdomadaire moyen servant de base à la rémunération est de 26 heures, réparties comme suit :

- en qualité d'ASEM : 11 h ;
- en qualité d'employé d'entretien : 15 h.

Durée proportionnelle du congé :

Au titre d'ASEM (51 jours ouvrables de congés payés) :

$$51 \times 11/26 = 21,57.$$

Au titre d'employé d'entretien (36 jours ouvrables de congés payés) : $36 \times 15/26 = 20,77$.

Total : $21,57 + 20,77 = 42,34$ jours, arrondis à l'unité supérieure, soit 43 jours.

2.14.4. Report des congés payés en cas de maladie ou accident du travail

Le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêt de travail pour maladie ou accident du travail à la date des départs en congés fixés par l'employeur peut en demander le report dans les conditions suivantes :

- pour les congés payés d'été fixés par l'employeur pendant les vacances scolaires d'été, le report est possible jusqu'au 31 octobre suivant ;
- pour les congés payés fixés par l'employeur pendant les autres vacances, le report est possible dans la limite du 31 mai.

Le report des jours de congés reportés dans les conditions ci-dessus n'est possible que si le salarié n'a pas pris au total, sur l'année de référence considérée, 4 semaines au titre des congés payés d'été, et 2 semaines au titre des autres semaines de congés payés. En tout état de cause, le nombre de jours de congés à reporter est limité à la différence entre 6 semaines et le nombre de jours de congés payés réellement pris.

Dans tous les cas, les modalités du report sont arrêtées par l'employeur, en concertation avec le salarié.

Contribution des familles : exonération.

Article 2.15

En vigueur non étendu

Les salariés visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants de l'exonération des frais 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 ils exercent. Compte tenu des contraintes liées à la fonction du salarié ou lorsque l'établissement ne dispose pas des options pédagogiques conformes à l'orientation choisie, ce personnel peut, lors de l'inscription de ses enfants dans un autre établissement adhérant aux organismes employeurs signataires, solliciter une exonération totale ou partielle.

L'exonération est subordonnée aux possibilités économiques de l'établissement. Elle fera l'objet d'un accord écrit valable pour l'année scolaire et renouvelable par tacite reconduction.

Retraite complémentaire - Prévoyance.

Article 2.16

En vigueur non étendu

Les établissements sont tenus d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire pour les personnels relevant de la présente convention. Le taux de cotisation doit au moins être égal à celui prévu par les accords professionnels.

Les cadres sont inscrits à une caisse de cadres s'ils remplissent les conditions fixées par le protocole d'accord avec l'AGIRC en date du 15 septembre 1965 pour l'enseignement secondaire et du 29 septembre 1971 pour l'enseignement technique.

Les établissements sont tenus d'affilier tous les salariés (cadres et non cadres) à un régime de prévoyance dont les garanties ne peuvent être inférieures à celles prévues par les accords nationaux.

Cadres.

Article 2.17

En vigueur non étendu

Définition des catégories professionnelles employés, agents de maîtrise et cadres :

La catégorie professionnelle du poste de travail est déterminée à partir de la strate retenue et des degrés attribués.

Est considéré comme employé tout salarié occupant un poste de travail :

- de strate I, II ;
- de strate III totalisant moins de 9 degrés au titre des critères classants.

Est considéré comme agent de maîtrise, tout salarié occupant un poste de travail de strate III totalisant au moins 9 degrés obtenus au titre des critères classants et ne réunissant pas les critères ci-dessous définis pour être cadre.

Est considéré comme cadre tout salarié occupant un poste de travail :

- de strate III, totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classants, dont 3 en "responsabilité" et 3 en "autonomie";
- de strate IV.

Le rattachement du poste de travail à une catégorie professionnelle permet de définir les avantages conventionnels (ex. : affiliation à un régime de retraite et de prévoyance).

En matière de prévoyance, retraite complémentaire et APEC, les agents de maîtrise bénéficient des mêmes droits que les cadres. Ils sont, après décision ou validation de l'AGIRC, assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Formation.

Article 2.18

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 14 juin 2006 art. 1 en vigueur le 1er septembre 2006 BO conventions collectives 2006-44.

Tout salarié doit pouvoir concrétiser son droit à la formation continue et à l'éducation permanente, dans le respect des conditions légales et conventionnelles.

Tout salarié embauché sans expérience ni formation professionnelle doit bénéficier, dans les 2 ans qui suivent son entrée en fonction, d'une formation d'adaptation à l'emploi.

En vue d'améliorer les qualifications dans la profession, de nombreuses formations qualifiantes sont mises en place.

Elles permettent aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par cette convention collective nationale. Elles permettent aux établissements d'avoir du personnel de plus en plus qualifié.

Les salariés peuvent bénéficier de stages de formation :

- soit à la demande de l'employeur, notamment dans le cadre du plan de formation pour les établissements de plus de 10 salariés, le salarié ayant la possibilité de demander lui-même l'inscription d'un stage sur le plan de formation. Les frais engagés sont pris en charge sur le budget de formation de l'établissement ;

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). Il appartient alors au salarié de demander éventuellement la prise en charge financière de ce congé par le FONGECIF (ou l'organisme habilité) ;

- soit à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Tout salarié classé au niveau 1 d'une catégorie des personnels des services administratifs et économiques (cadre ou non cadre) ou d'une catégorie non cadre des personnels d'éducation doit pouvoir suivre une formation homologuée lui permettant, après validation, d'accéder au niveau 2 de la même catégorie. Les modalités concernant les formations qualifiantes figurent à l'annexe II.

Personnels des services administratifs et économiques non cadres

et des personnels d'éducation non cadres, catégories 1 et 2

Si un salarié demande, par écrit, à suivre une formation qualifiante relevant de sa catégorie et qu'aucune formation ne fait suite à cette demande dans un délai de 4 ans, il accédera néanmoins au niveau 2 de sa catégorie à l'issue de ce délai.

Personnels des services administratifs et économiques

de catégorie 4

A l'issue de la formation d'adaptation, le salarié peut demander, par écrit, à suivre une formation qualifiante relevant de sa catégorie :

- si, dans un délai de 6 mois maximum, l'établissement ne répond pas ou répond négativement par écrit, le salarié accédera néanmoins au niveau 2 de sa catégorie à l'issue d'un délai de 4 ans à compter de sa demande ;

- si l'établissement répond favorablement par écrit dans un délai de 6 mois, l'établissement prend l'engagement de mettre en oeuvre une formation, qui devra être achevée et validée dans les 6 ans à compter de sa réponse.

Les délais ci-dessus courent à compter de la mise en place effective de la formation d'adaptation et de la formation qualifiante des personnels des services administratifs et économiques de catégorie 4.

Le passage au niveau 2 de la catégorie 4 sera effectif au premier jour du mois suivant la qualification.

Durée du travail.

Article 2.19

En vigueur non étendu

La durée du travail est de 35 heures par semaine.

Elle peut être aménagée conformément à l'accord de branche étendu relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999.

Dispositions particulières à chaque catégorie :

- agents de service des classes maternelles et enfantines : voir article 3.17.1 ;

- autres personnels des services administratifs et économiques :

voir article 3.12 ;

- personnel d'éducation : voir article 3.22 ;

- documentalistes : voir article 3.32.

En cas d'annualisation, voir annexe VII pour le temps de travail effectif déduction faite des jours fériés.

Les jours fériés légaux sont chômés et payés.

Les monitrices éducatrices ne sont pas concernées par le présent article : voir article 3.17.2.1.

Pauses et coupures.

Article 2.20

En vigueur non étendu

2.20.1. Pauses inférieures ou égales à 10 minutes

Les pauses à l'intérieur de l'établissement, d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes fixées par l'employeur sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération.

2.20.2. Coupures pour les salariés à temps partiel (art. 3.4.4 de l'accord de branche étendu relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999).

" La durée du travail effectif prévue pour une même journée ne peut comporter en principe plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Toutefois, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, il pourra être prévu, dans l'organisation du travail d'une même journée, une coupure d'une durée supérieure à 2 heures ou 2 coupures, chacune d'une durée inférieure à 3 heures. Cette organisation nécessite l'accord du salarié. En contrepartie, la durée de travail de la journée considérée ne pourra être inférieure à 3 heures et la durée de travail mensuelle à 67 heures. La présente disposition dont l'objectif est la préservation de l'emploi doit être utilisée à titre exceptionnel, dans les seules unités économiques et pédagogiques inférieures à 150 élèves, contraintes de recourir à ce dispositif pour certaines activités de surveillance ou de ménage. "

2.20.3. Pause repas pour les personnels d'éducation non cadres

Pour les personnels d'éducation non cadres, toute période de travail d'au moins 6 heures incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause d'une demi-heure au moins permettant de prendre ce repas. Si la durée de cette pause est inférieure à 3/4 d'heure, 1/2 heure sera rémunérée comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

2.20.4. Pause repas pour les documentalistes

Les documentalistes doivent bénéficier d'au moins 1 heure pour prendre leur repas de midi. Ce temps de repas n'est pas rémunéré.

Salaire et ancienneté.

Article 2.21

En vigueur non étendu

2.21.1. Salaire Les salaires sont établis par accord particulier avec l'employeur sans pouvoir être inférieurs au barème prévu par la convention collective ou ses avenants.

Les salaires sont déterminés en multipliant la valeur du point de la présente convention collective par le coefficient global obtenu à partir du nombre de points liés au poste de travail et du nombre de points liés à la personne dans les conditions fixées à l'annexe I.

En tout état de cause, sur la base d'un temps complet, aucune rémunération ne peut être inférieure au Smic mensuel.

Les minima conventionnels et les classifications applicables au personnel exerçant dans les établissements relevant de la présente convention font l'objet de dispositions fixées en annexe I.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération est proportionnelle au temps de service.

Les salaires sont mensuels.

Les dispositions prévues à l'article 3.25.3 ne sont pas concernées par les présentes modalités.

2.21.2. Ancienneté

Sont pris en compte dans l'ancienneté reconnue au salarié, pour le calcul du salaire :

– en cas de recrutement, est prise en compte dans l'ancienneté reconnue au salarié l'ancienneté acquise comme salarié de droit privé dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires de la présente convention ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, qu'elles qu'aient été les fonctions exercées.

Pour les personnels en place avant le 1er septembre 2010, l'ancienneté reconnue est l'ancienneté réelle calculée en conformité avec les dispositions du premier alinéa de l'article 2.21.2 de la convention collective dans sa rédaction à la date 31 août 2010, soit "l'ancienneté acquise comme salarié dans les établissements relevant d'un des organismes employeurs signataires de la présente convention ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, quelles qu'aient été les fonctions exercées, y compris l'enseignement sous contrat"

- la durée du service national obligatoire, s'il a été effectué après l'entrée dans un établissement d'enseignement privé relevant d'un des organismes signataires de la présente convention ;

- les absences maladie indemnisées par l'employeur conformément à l'article 2.11.2 ;

- les temps de congés pour mandat syndical ou civique ou pour convenance personnelle, s'ils sont employés au service de l'enseignement ou au perfectionnement professionnel.

Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée comme s'ils étaient employés à temps complet.

Repas - Logement.

Article 2.22

En vigueur non étendu

2.22.1. Repas

Personnels des services administratifs et économiques :

Tout personnel qui participe à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge qui s'ensuit, peut bénéficier de la fourniture de ces repas dans l'établissement, s'il travaille au moment où ils sont servis, selon les modalités suivantes :

- personnel dont le service ainsi défini est compris entre le mi-temps et un plein temps par rapport à la durée légale du travail :

gratuité du repas ;

- personnel dont le service défini au 1er alinéa est inférieur au mi-temps : exonération de 50 %.

Agents de services des classes enfantines et maternelles :

Dans le cas où l'agent de service des classes maternelles et enfantines assure le service des enfants à la cantine, il lui sera assuré 1/2 heure pour prendre son propre repas. Cette 1/2 heure sera rémunérée comme temps de travail.

Personnels d'éducation :

Lorsque, pour des raisons de service, il est imposé aux personnels de prendre leur repas avec les élèves tout en les surveillant, la gratuité de ces repas est assurée.

Le personnel cadre assurant un service avec les élèves à l'occasion des repas et ne disposant pas de 1 heure au moins d'interruption de service a droit, dans l'établissement, à la gratuité du repas.

Nourriture et logement fournis contractuellement :

En dehors des cas visés ci-dessus, les personnels d'éducation peuvent être nourris et logés dans l'établissement. Le prix de ces prestations est alors fixé par l'employeur. Néanmoins, les personnels des catégories 1 et 2 les paient au prix fixé par la commission paritaire prévue à l'article 4.02 de la présente convention, à défaut au montant indiqué par l'URSSAF pour les avantages en nature.

2.22.2. Logement

Personnel d'éducation : si le logement dans l'établissement est imposé aux personnels pour raisons de service par le chef d'établissement, il doit être fourni gratuitement. A défaut de chambre individuelle, au sens de la législation du travail, une salle chauffée et éclairée est mise à leur disposition durant la journée.

2.22.3. Lorsque ces prestations (repas et logement) constituent des avantages en nature, elles s'ajoutent à la rémunération de base du salarié. Ces avantages en nature sont évalués conformément à la réglementation URSSAF. Elles sont maintenues pendant les congés payés, les périodes de maladie ou d'absence rémunérées ainsi que, pour les personnels d'éducation, pendant les semaines à 0 h dans le cadre du décompte annuel.

Contrats aidés.

Article 2.23

En vigueur non étendu

Certains emplois, entrant dans le cadre de mesures destinées à favoriser l'emploi, font l'objet de contrats spécifiques. L'annexe VI indique dans quelles conditions les dispositions de la convention collective doivent leur être appliquées.

Concernant les emplois-jeunes, voir l'annexe III.

Travail de nuit.

Article 2.24

En vigueur non étendu

" Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. "

L'accord définit comme travailleur de nuit, tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins 2 jours par semaine selon son horaire habituel au moins 3 heures de temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures
- soit accomplit au cours d'une période d'une année au moins 264 heures de travail effectif (durée ramenée à 224 heures pour les personnels d'internat sous régime d'équivalences) durant la plage nocturne 21 heures - 6 heures.

Peuvent travailler la nuit les personnels des services d'internat, de surveillance, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation et de sécurité.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur dans les conditions définies par l'accord de branche.

Accord de branche sur le travail de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 2 juillet 2002 étendu le 26 mars 2003.

Titre III : Dispositions propres à chaque catégorie

Chapitre III-1 : Personnels des services administratifs et économiques

Définition.

Article 3.11

En vigueur non étendu

Font partie des personnels des services administratifs et économiques tous les personnels chargés de travaux administratifs, de travaux d'entretien, de nettoyage et de maintenance, de restauration, de santé, de gardiennage, d'assistance aux enseignants des classes maternelles et enfantines... tels que définis dans la classification en annexe I (par. 1.1.1).

Durée du travail.

Article 3.12

En vigueur non étendu

En application de l'article 2.19, la durée du travail est de 35 heures soit en durée moyenne annuelle soit en durée hebdomadaire constante (selon le type de contrat).

La durée annuelle de travail à temps plein est de 1 610 heures. Cette référence annuelle inclut les jours fériés légaux, chômés et payés, ainsi que les divers congés et absences assimilés par la loi ou les conventions collectives à un travail effectif.

Le temps de travail effectif, déduction faite des jours fériés, est défini en annexe VII.

Congés payés.

Article 3.13

En vigueur non étendu

Sauf dans les cas prévus aux articles 3.17.1.2 et 3.17.2.2 (Agent de service des classes maternelles et enfantines et monitrices éducatrices), les personnels des services administratifs et économiques

bénéficient de 6 semaines de congés payés (36 jours ouvrables).

Quatre semaines consécutives au moins sont attribuées pendant les vacances scolaires d'été. Toute dérogation à cette règle devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel et d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

Travail complémentaire.

Article 3.14

En vigueur non étendu

A titre exceptionnel, un travail complémentaire en rapport avec leurs capacités pourra être proposé par le chef d'établissement aux salariés dont l'exécution du travail est liée :

- soit à la présence des élèves ;
- soit aux variations d'effectifs ;
- soit encore aux travaux saisonniers.

Toutefois, les salariés resteront libres d'opter pour une réduction ou une suppression du service sans salaire.

Modification du contrat.

Article 3.15

En vigueur non étendu

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant accepté et signé par les 2 parties.

Les litiges peuvent être portés devant la commission paritaire régionale de conciliation.

Fonctions polyvalentes dans le premier degré.

Article 3.16

En vigueur non étendu

Dans le cas où la fonction principale représente au moins 70 % du temps de travail, la rémunération est calculée par référence à l'activité principale si elle est plus favorable. Dans le cas contraire, elle est calculée pour chaque activité.

La durée moyenne des congés payés est calculée selon les modalités prévues à l'article 2.14.3.

Personnels des classes maternelles et enfantines.

Article 3.17

En vigueur non étendu

3.17.1. Agents de service des classes maternelles et enfantines

3.17.1.1. Durée du travail :

En application de l'article 2.19, la durée du travail est de 35 heures soit en durée moyenne annuelle soit en durée hebdomadaire constante (selon le type de contrat).

La durée annuelle de travail à plein temps est de 1 520 heures.

Elle peut être aménagée conformément à l'accord de branche étendu relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail en date du 15 juin 1999.

La référence annuelle inclut les jours fériés légaux, chômés et payés, ainsi que les divers congés et absences assimilés par la loi ou les conventions collectives à un travail effectif.

Le temps de travail effectif, déduction faite des jours fériés, est défini en annexe VII.

3.17.1.2. Congés payés :

Les agents de service des classes maternelles et enfantines bénéficient de 8,5 semaines (51 jours ouvrables) de congés payés pendant les vacances scolaires dont au moins 5 semaines consécutives pendant les vacances d'été.

Pour les salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 1 an, les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salarié travaillant toute l'année.

3.17.1.3. Semaines à 0 heure conventionnelles :

En outre, dans le cadre du décompte annuel (modulation), les salariés doivent se voir garantir

chaque année 3,5 semaines à 0 heure (21 jours ouvrables) dont 2 au moins pendant les vacances scolaires, sauf dérogation avec accord de leur part et information des institutions représentatives du personnel. Un refus du salarié ne peut lui porter préjudice.

Pour les salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 1 an, les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salarié travaillant toute l'année.

3.17.2. Monitrices-éducatrices

3.17.2.1. Durée du travail :

Le temps de travail est le même que celui du personnel enseignant du 1er degré.

3.17.2.2. Congés :

Les monitrices-éducatrices bénéficient de la totalité des vacances scolaires. Pour un service qui n'a été assuré que durant une partie de l'année scolaire, le salaire des vacances d'été est les 2/10 du total des salaires versés pour ce service. Les périodes de congés de maladie rémunérées, de maternité et d'adoption, ainsi que les congés pour accidents du travail sont considérés comme périodes d'activité.

3.17.2.3. Mesures transitoires :

Les monitrices-éducatrices recrutées avant le 1er octobre 1973 sont classées en catégorie 2 niveau 1 dès lors qu'elles ont au moins 7 années d'exercice dans la profession.

Concierges.

Article 3.18

En vigueur non étendu

En ce qui concerne la durée du travail et les congés, les dispositions légales et conventionnelles s'appliquent. Voir articles 3.12 et 3.13.

Le service de la loge (réception, courrier, téléphone), les services complémentaires éventuels et les diverses interventions nécessitées par les fonctions de concierge constituent un travail effectif.

En outre, il peut être demandé au concierge un temps d'astreinte à son domicile ou à proximité durant lequel il peut vaquer librement à des occupations personnelles, mais a la possibilité d'être sollicité par son employeur pour effectuer un travail. En contrepartie, un logement compatible avec sa vie de famille est mis gratuitement à sa disposition. Il réside sur place.

Les durées d'astreinte ne peuvent être supérieures à 5 heures par jour et doivent être organisées de

manière à laisser au concierge 3 heures de liberté dans la journée.

Dans le cas où le poste de concierge est tenu par des conjoints, ceux-ci doivent bénéficier simultanément du repos hebdomadaire, des jours fériés et des congés payés.

Chapitre III-2 : Personnels d'éducation

Définition.

Article 3.21

En vigueur non étendu

Les personnels d'éducation sont ceux qui assurent des fonctions de surveillance et/ou d'animation et/ou d'organisation de la vie scolaire.

L'ensemble des personnels d'éducation peut être amené à effectuer des tâches de surveillance.

Voir les classifications en annexe I (par. 1.2.1).

Durée du travail.

Article 3.22

En vigueur non étendu

3.22.1 En application de l'article 2.19, la durée du travail est de 35 heures soit en durée moyenne annuelle soit en durée hebdomadaire constante (selon le type de contrat).

Elle peut être aménagée conformément à l'accord de branche du 15 juin 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail.

3.22.2. Durée annuelle de travail à temps plein

3.22.2.1. Personnels d'éducation de catégories 1, 2 et 3 :

la durée annuelle de travail à temps plein est de 1 482 heures. Pour ceux de ces personnels en fonction au 30 juin 1999, il sera tenu compte de l'horaire annuel effectivement demandé par l'établissement, lorsque celui-ci est inférieur ou égal à 1 482 heures, base temps plein. Pour ces salariés, la réduction du temps de travail sera négociée dans l'établissement.

3.22.2.2. Personnels d'éducation de catégorie 4 : la durée annuelle de travail à temps plein est de 1 596 heures.

3.22.2.3. Personnels d'éducation de catégorie 5 : la durée annuelle de travail à temps plein est de 1 610 heures. Pour les personnels d'éducation de catégorie 5 le nombre de jours travaillés ne peut excéder 220 au cours d'une année, jours fériés inclus.

Ces références annuelles incluent les jours fériés légaux, chômés et payés, ainsi que les divers congés et absences assimilés par la loi ou les conventions collectives à un travail effectif.

Le temps de travail effectif, déduction faite des jours fériés, est défini en annexe VII.

3.22.3. Equivalences pour les surveillances d'internat

(Cf. article 2.4 de l'accord de branche étendu relatif à la réduction

de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999)

" Compte tenu des spécificités liées aux fonctions des personnels chargés de la surveillance nocturne des internats, qui sont autorisés à dormir dans une chambre individuelle mise à leur disposition à cet effet, il est convenu d'un horaire d'équivalence défini comme suit : 1/3 de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération et l'application de la législation sur la durée du travail.

La surveillance de nuit s'entend de la période de veille en chambre, du coucher jusqu'au lever des élèves, son amplitude ne peut pas dépasser 9 heures. Les périodes d'intervention sont considérées comme des temps de travail effectif et rémunérées comme telles. L'organisation précise de la période horaire concernée est fixée par l'établissement.

Chaque salarié bénéficie, entre 2 périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Après information des institutions représentatives du personnel et à défaut, des intéressés, cette durée pourra être réduite à 9 heures pour les personnels affectés aux surveillances d'internat. En contrepartie, le service donné de nuit est limité à 4 nuits par semaine, et donne droit à un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives sauf demande dérogatoire du salarié. Pour les salariés à temps plein, le complément de service sera assuré dans le cadre de l'externat et peut prendre la forme de travaux administratifs. "

Congés payés.

Article 3.23

En vigueur non étendu

3.23.1. Les personnels des catégories 1, 2 et 3 bénéficient de 9,6 semaines (58 jours ouvrables) de congés payés pendant les vacances scolaires dont au moins 5 consécutives pendant les vacances scolaires d'été.

3.23.2. Les personnels de la catégorie 4 bénéficient de 6,3 semaines (38 jours ouvrables) de congés payés pendant les vacances scolaires dont au moins 4 consécutives pendant les vacances scolaires d'été.

3.23.3. Les personnels de la catégorie 5 bénéficient de 6 semaines (36 jours ouvrables) de congés payés pendant les vacances scolaires dont au moins 4 consécutives pendant les vacances scolaires d'été.

Pour les salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 1 an, les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salarié travaillant toute l'année.

Semaines à 0 heure conventionnelles.

Article 3.24

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la modulation, le salarié a droit en outre chaque année, pendant les vacances scolaires, à des semaines de travail à 0 heure :

- personnel d'éducation de catégories 1, 2 et 3 : 3,4 semaines à 0 heure (20 jours ouvrables) ;
- personnel d'éducation de catégorie 4 : 3,7 semaines à 0 heure (22 jours ouvrables).

Après consultation des représentants du personnel, et avec l'accord écrit du salarié, il pourra éventuellement être dérogé à cette règle.

Pour les salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 1 an, les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salarié travaillant toute l'année.

Dispositions particulières à certaines catégories du personnel d'éducation.

Article 3.25

En vigueur non étendu

3.25.1. Personnel non cadre : amplitude de la journée de travail

La rémunération des heures travaillées au-delà d'une amplitude de 10 heures pour une même journée sera majorée de 25 %.

Pour le calcul de cette amplitude, il faut retenir le nombre d'heures comprises entre le commencement et la fin de la journée de travail, en y incluant les périodes de repos inférieures à 3/4 d'heure au moment des repas (déjeuner et dîner) et à 1,30 heure aux autres moments de la journée. Le nombre d'heures rémunérées au cours d'une journée ne peut être inférieur aux 2/3 de l'amplitude ainsi définie.

Concernant la surveillance de nuit définie à l'article 3.22.3, les heures prises en compte pour déterminer l'amplitude au sens du présent article, sont celles correspondant à l'équivalence rémunérée.

3.25.2. Pour les seuls personnels qualifiés de catégorie 1 :

activités culturelles

Dans la limite de 2 heures hebdomadaires, chaque heure d'activité culturelle, à caractère régulier, est comptée dans le service hebdomadaire pour 2 heures. Le personnel d'éducation qui effectue plus de 2 heures hebdomadaires d'activités culturelles est classé en catégorie 2.

3.25.3. Catégories 2, 3 et 4 : indemnité de résidence et supplément familial

Au salaire de base s'ajoutent, pour les catégories 2, 3 et 4, l'indemnité de résidence et le supplément familial selon les règles de la fonction publique.

Toutefois, dans le cas où les 2 conjoints sont susceptibles de bénéficier du supplément familial, un seul d'entre eux pourra prétendre le percevoir, quels que soient leurs employeurs respectifs.

3.25.4. Cadre responsable d'internat

Le personnel d'éducation cadre, responsable d'un internat, avec obligation de loger sur place, doit disposer d'un logement de fonction compatible avec sa vie de famille et conforme aux normes d'attribution de l'allocation logement. Ce logement n'est pas forcément gratuit.

3.25.5. Personnel cadre : indemnité de départ à la retraite

Pour les personnels cadres d'éducation s'ajoute à l'ancienneté dans l'établissement pour le calcul défini à l'article 2.07.1 la moitié de l'ancienneté acquise antérieurement comme cadre dans les établissements adhérant aux organismes employeurs signataires de la présente convention collective.

Chapitre III-3 : Documentalistes

Définition.

Article 3.31

En vigueur non étendu

Ce chapitre ne concerne que les documentalistes rémunérés par les établissements.

Sont documentalistes les personnes exerçant à titre d'activité principale, dans un centre de documentation et d'information, sous l'autorité du chef d'établissement, des fonctions impliquant une double responsabilité :

1. Organisation et gestion de l'outil de travail qu'est le CDI :

- membres de l'équipe pédagogique et sous l'autorité du chef d'établissement, les documentalistes coordonnent les propositions dans le choix des documents ;
- ils reçoivent, analysent et classent les documents ;
- ils en effectuent éventuellement la synthèse ;
- ils en organisent l'exploitation et la diffusion ;
- ils sont responsables du budget alloué au CDI devant le chef d'établissement.

2. Responsabilité pédagogique :

La fonction pédagogique comporte :

- un aspect technique ;
- un aspect accueil et information ;
- un aspect relations extérieures ;
- un aspect information scolaire et professionnelle ;

- un aspect animation pédagogique ;
- et éventuellement un aspect loisir.

Les aspects divers de cette fonction sont développés à titre indicatif à l'annexe I (§ 1.3.1).

Durée du travail.

Article 3.32

En vigueur non étendu

En application de l'article 2.19, la durée du travail est de 35 heures, soit en durée moyenne annuelle soit en durée hebdomadaire constante (selon le type de contrat).

La durée annuelle du travail à temps plein est de 1 558 heures.

Elle peut être aménagée conformément à l'accord de branche étendu relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999.

La référence annuelle inclut les jours fériés légaux, chômés et payés, ainsi que les divers congés et absences assimilés par la loi ou les conventions collectives à un travail effectif.

Le temps de travail effectif, déduction faite des jours fériés, est défini en annexe VII.

La durée de présence effective à disposition des usagers du CDI ne peut excéder 85 % du temps de travail. Le reste du temps est consacré aux activités extérieures, à la préparation des différentes activités relevant du CDI et au travail individuel du documentaliste.

Congés payés.

Article 3.33

En vigueur non étendu

Les documentalistes bénéficient de 7,5 semaines (45 jours ouvrables) de congés payés pendant les vacances scolaires.

Pour les salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 1 an, les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salarié travaillant toute l'année.

Semaines à 0 heure conventionnelles.

Article 3.34

En vigueur non étendu

En outre, dans le cadre du décompte annuel (modulation), les salariés doivent se voir garantir chaque année 3,5 semaines à 0 heure (21 jours ouvrables) pendant les vacances scolaires.

Pour les salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 1 an, les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salarié travaillant toute l'année.

Titre IV : Commissions paritaires

Commission paritaire nationale.

Article 4.01

En vigueur non étendu

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- a) Etablissement des classifications et des barèmes minima de salaires.
- b) Interprétation de la présente convention.
- c) Adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires ultérieures.
- d) Appel des décisions des commissions régionales constituées en commission de conciliation.
- e) Application des droits à la formation :
 - homologation et validation des programmes des formations qualifiantes ;
 - définition des formations prioritaires ;
 - qualification des personnels d'éducation et documentalistes.

La commission paritaire nationale est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et des organisations de salariés signataires de la convention collective dans la limite de 12 par collège. Cette commission est présidée alternativement chaque année scolaire, par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié. Elle se réunit au moins une fois par trimestre.

Commissions paritaires régionales.

Article 4.02

En vigueur non étendu

Une commission paritaire régionale siège au centre de la région académique. Elle est chargée

notamment des fonctions suivantes :

- a) Se constituer en commission de conciliation.
- b) Se constituer en commission de qualification.
- c) Etablir, éventuellement, un barème de traitement régional.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et des organisations de salariés signataires de la convention collective, dans la limite de 12 par collège. Elle est présidée alternativement chaque année scolaire, par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié.

Elle se réunit au moins une fois par an.

La commission paritaire régionale peut se réunir, à la demande de ses membres et sur sa délégation, au niveau départemental.

Litiges.

Article 4.03

En vigueur non étendu

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention peuvent être examinés par la commission de conciliation prévue à l'article 4.02.

4.03.1. Saisine de la commission paritaire régionale

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée au président. Celui-ci examine, avec le secrétaire de la commission, la recevabilité de l'affaire. Si la demande est jugée recevable ou en cas de désaccord entre eux, le président avise la partie adverse de la demande de conciliation dès réception de la lettre de saisine. La partie adverse fait connaître son acceptation ou son refus dans les 8 jours suivant cette notification. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus de conciliation.

Après acceptation de la procédure de conciliation par la partie adverse, le président réunit la commission dans un délai de 15 jours, à partir de cette acceptation.

La commission entend le demandeur, puis l'autre partie, et propose une solution amiable.

En cas de refus ou en l'absence de réponse de la partie adverse, le président et le secrétaire dressent un procès-verbal de non-conciliation, qu'ils adressent de la même façon aux 2 parties.

Les échanges de correspondance se font en recommandé avec avis de réception.

4.03.2. Saisine de la commission paritaire nationale

En cas d'échec de la procédure de conciliation ou de carence de la commission paritaire régionale, le litige peut être porté devant la commission paritaire nationale prévue à l'article 4.01, selon les mêmes délais et la même procédure que ceux définis dans cet article.

Autorisation d'absence et remboursement des frais des représentants des salariés aux commissions paritaires.

Article 4.04

En vigueur non étendu

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 31 mars 1998 (annexe IV).

Titre V : Conclusions

Application - Dénonciation - Révision.

Article 5.01

En vigueur non étendu

5.01.1. La présente convention annule et remplace les conventions et accords collectifs suivants :

- la convention collective de travail du personnel des services administratifs et économiques des établissements d'enseignement privés du 16 janvier 1985 et ses avenants ultérieurs ;
- la convention collective de travail du personnel d'éducation des établissements d'enseignement privés du 13 décembre 1991 et ses avenants ultérieurs ;
- la convention collective de travail des documentalistes des établissements d'enseignement secondaire et technique privés du 30 juin 1982 et ses avenants ultérieurs ;
- l'accord portant création d'une commission nationale inter conventions collectives du 18 juin 1986 ;
- ainsi que l'accord sur la classification des Personnels des services administratifs et économiques du 19 juillet 1978.

5.01.2. La présente convention vaut pour une durée indéterminée

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. 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.

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, 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.

Avantages acquis.

Article 5.02

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis.

Par ailleurs, si les mesures liées à l'harmonisation des 3 conventions préexistantes prennent toutes effet à la date d'application de la présente convention, elles ne peuvent avoir aucun effet rétroactif.

Dépôt.

Article 5.03

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, la présente convention est déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Date d'effet.

Article 5.04

En vigueur non étendu

La présente convention prendra effet au 1er septembre 2004.

Fait à Paris, le 14 juin 2004.