

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL

DES PERSONNELS DE FORMATION

***DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET
CENTRES DE FORMATION D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVES
RELEVANT DU CONSEIL NATIONAL DE
L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE***

Edition Mise à Jour au 1^{er} septembre 2013

(intégrant l'ensemble des avenants signés à cette date)

APPLICABLE DEPUIS LE 4 NOVEMBRE 1993



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL

DES PERSONNELS DE FORMATION DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET CENTRES DE FORMATION D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE RELEVANT DU CONSEIL NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE

- SOMMAIRE -

TITRE I

DISPOSITIONS COMMUNES

- Art. 1. Champ d'application
- Art. 2. Droit syndical - Respect du projet éducatif
- Art. 3. Durée, dénonciation, révision
- Art. 4. Adhésions - avantages acquis
- Art. 5. Engagement - Contrat de travail
- Art. 6. Période d'essai
- Art. 7. Modification du contrat de travail
- Art. 8. Sanctions
- Art. 9. Rupture du contrat de travail
 - 9.1. Préavis (art. modifié par avenant n° 1 du 20.01.98)
 - 9.2. Indemnité de licenciement
 - 9.3. Licenciement pour faute grave
 - 9.4. Rupture par accord des parties
- Art. 10. Absences - Maladie - Accident du travail - Maternité - Congés
 - 10.1. Absences
 - 10.2. Maladie, accident de travail, maladie professionnelle
 - 10.3. Maternité, adoption - congé de paternité (art. modifié par avenant n° 4 du 03.10.02)
 - 10.4. Congés pour événements familiaux
 - 10.5. Congés pour convenances personnelles
 - 10.6. Congé parental d'éducation et travail à temps partiel
 - 10.7. Congé sabbatique et congé pour création d'entreprise
- Art. 11. Jours fériés
- Art. 12. Avantages sociaux
- Art. 13. Retraite - prévoyance
 - 13.1. Régime de retraite et prévoyance
 - 13.2. Départ à la retraite
 - 13.3. Indemnité de départ à la retraite
- Art 14. Formation permanente
- Art. 15. Frais professionnels
- Art. 16. Traitement -ancienneté

TITRE II

ENSEIGNANTS EN FORMATION INITIALE

- Art. 17. Définition
- Art. 18. Obligations de service
- Art. 19. Congés annuels
- Art. 20. Classification
 - 20.1. 5^e degré
 - 20.2. 4^e degré
 - 20.3. 3^e degré
 - 20.4. 2^e degré
 - 20.5. 1^{er} degré
 - 20.6. Classification professionnelle

TITRE III

FORMATEURS DE LA FORMATION CONTINUE ET DE L'APPRENTISSAGE

- Art. 21. Définition
- Art. 22. Définition des métiers
- Art. 23. Obligations de service - définition et répartition des temps de travail
 - 23.1. Obligations de service
 - 23.2. Définition et répartition des temps de travail
- Art. 24. Congés annuels
- Art. 25. Classification

TITRE IV

DOCUMENTALISTES

- Art. 26. Définition
- Art. 27. Service hebdomadaire
- Art. 28. Congés annuels
- Art. 29. Classification
- Art. 30. Qualification

TITRE V
COMMISSION PARITAIRE COMMISSION DE CONCILIATION
ENTREE EN VIGUEUR

- Art. 31. Commission Paritaire Nationale
- Art. 32. Commission de conciliation
- Art. 33. Siège des commissions
- Art. 34. Entrée en vigueur

ANNEXES

- I Grilles de rémunération**
- II Définition des postes de travail**
- III Déclarations sur l'honneur**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL
DES PERSONNELS DE FORMATION
DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET
CENTRES DE FORMATION D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE
RELEVANT DU CONSEIL NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE

TITRE 1 - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective règle les rapports entre d'une part :

Les associations ou organismes ayant qualité d'employeurs dans les établissements privés d'enseignement et de formation professionnelle continue et d'apprentissage agricoles affiliés au Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé,

d'autre part :

Les personnels d'enseignement, de formation et d'encadrement des formations de ces établissements dont la relation de travail est régie par un contrat de droit privé.

La présente convention ne fait pas obstacle au recours, par les établissements à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

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

- la liberté syndicale,
- les conditions d'embauche, d'exécution et de rupture du contrat de travail.

Article 2

Droit syndical - Respect du projet éducatif

Conformément aux dispositions de la Constitution et des lois, les parties contractantes reconnaissent, pour tout le personnel visé par la présente convention, le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel, constitué en vertu du titre 1^{er} 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 l'engagement, la conduite ou la répartition du travail.

Les membres du personnel visés par la présente convention s'engagent, de leur côté, à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

Suivant les dispositions des articles L 412-6 et suivants du Code du Travail, les organisations syndicales représentatives peuvent constituer dans l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Les personnels relevant de la présente convention font partie de l'équipe éducative. Ils s'engagent à respecter le projet éducatif dont l'établissement s'est doté.

Le délégué syndical peut bénéficier de tout ou partie de 3 jours par an d'autorisation d'absence, pour participer aux réunions statutaires ou congrès de son organisation syndicale. Ces absences sont considérées comme temps de travail en ce qui concerne le calcul du droit à congés payés.

Ce temps ne vient pas s'imputer sur les congés annuels.

Article 3

Durée - Dénonciation - Révision

3.1. Durée - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

3.2. Révision.

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties signataires, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles.

Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes, doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les trois mois suivant la notification de cette demande. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires de la Convention.

Les organisations syndicales signataires ou adhérentes peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant de révision dans les 15 jours à compter de la date de sa signature, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles.

L'opposition des organisations syndicales signataires du texte initial empêchera la mise en vigueur du texte révisé si elle émane de la majorité, soit la moitié plus une, des organisations syndicales signataires du texte initial.

Article 4

Adhésions - Avantages acquis

4.1. Adhésions

Toute organisation, syndicale représentative de salariés, dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, peut adhérer à la présente convention dans les conditions fixées par l'article L132-15 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes.

4.2. Avantages acquis

La présente convention se substitue dès son entrée en vigueur à tous les règlements, ou usages, ou toute autre convention collective qui régissait jusqu'alors les relations de travail dans les établissements relevant de la présente convention.

Au cas où, dans ces mêmes établissements des accords d'entreprise auraient été conclus, leurs signataires sont invités à les mettre en conformité avec la présente convention collective pour les dispositions qu'ils contiennent et qui seraient moins favorables aux salariés.

Cependant, elle ne peut être l'occasion d'une réduction d'avantages individuels acquis par les salariés.

Sont considérés comme avantages individuels:

- le niveau de salaire annuel,
- la prime d'ancienneté ou autres primes dont le salarié a déjà profité dans la mesure où le fait générateur de la prime n'a pas disparu.

Ne font pas partie des avantages individuels :

- la durée du travail,
- les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite,
- le mode de calcul et de révision des salaires.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usage ou à convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable au salarié de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en oeuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'établissement seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 31.

Article 5

Engagement - Contrat de travail

- 5.1. Le contrat de travail est obligatoirement établi par écrit, en français, en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur. L'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

Hormis les conditions imposées par la loi et ses règlements, c'est l'employeur qui règle les conditions d'embauche compte tenu des conditions de diplômes, d'aptitudes pédagogiques, de nature et de durée des services antérieurs et en limitant au maximum les situations de double emploi et de cumul.

L'employeur s'engage à ne pas signer de contrat de travail avec un personnel pour lequel l'emploi proposé, cumulé avec une ou plusieurs autres activités professionnelles, excéderait la durée légale maximale hebdomadaire du travail.

A cet effet, tout candidat à un poste d'enseignant ou de formateur ou de documentaliste doit joindre au dossier d'embauche prévu au présent article une déclaration sur l'honneur stipulant les éventuels emplois ou activités professionnelles exercés en dehors de l'établissement avec le temps de travail correspondant. Le non respect par le salarié de l'engagement souscrit dans la déclaration sus-nommée constitue un motif de licenciement. Cette déclaration peut être renouvelée chaque année à la date anniversaire de signature du contrat de travail.¹

Lorsque, dans un établissement relevant de la présente convention collective, un emploi est à pourvoir, priorité doit être accordée aux candidats qui auraient subi une réduction substantielle de leur temps de travail, dans la limite du temps plein, ou perdu leur emploi par suite d'une suppression totale ou partielle d'une filière de l'établissement ou de l'organisme, ou d'un autre établissement ou organisme d'enseignement agricole privé adhérant à la présente convention collective et qui font acte de candidature à l'emploi vacant.

L'employeur peut refuser une candidature s'il considère que celle-ci n'est pas recevable, notamment lorsqu'il estime que la qualification du candidat ne correspond pas aux enseignements dispensés dans le poste. Dans ce cas, il informe par écrit la commission de l'emploi compétente.

Le candidat refusé peut demander l'arbitrage de la commission de conciliation prévue à l'article 32.

- 5.2. Le contrat devra obligatoirement spécifier :

- La désignation exacte de l'employeur et sa qualité ;
- La date d'entrée en fonction ;
- La nature du contrat de travail (CDI, CDD) ;
- La durée du travail et sa répartition s'il y a lieu ;

¹ Voir modèle de déclaration sur l'honneur en annexe III.

- Le lieu de travail (ou de rattachement s'il y a lieu) et la zone géographique d'activité ;
- Les enseignements dispensés (disciplines, spécialités) ou les types de formations dans lesquelles le salarié intervient ;
- Les éventuelles fonctions et responsabilités particulières ;
- Le classement de l'enseignant ou du formateur, ou du documentaliste, son indice de base, ses éventuelles bonifications indiciaires, et l'ancienneté prise en compte ;
- Le salaire de base et tous les éléments de la rémunération, comprenant, s'il y a lieu, les avantages en nature effectivement accordés ;
- La durée de la période d'essai ;
- La caisse de retraite complémentaire ainsi que l'organisme de prévoyance auxquels l'établissement est affilié ;
- La durée des congés annuels ;
- Le préavis à respecter par les parties en cas de rupture du contrat de travail ;
- La référence à la présente convention collective et l'engagement des deux parties, de la respecter ainsi que le règlement intérieur de l'établissement.
- Pour les personnels débutants, l'engagement de suivre une formation pédagogique dans les conditions fixées à l'article 14.

5.3. Un exemplaire de la convention collective sera remis à tout nouvel embauché.

5.4. Les différents types de contrats sont conclus selon les dispositions du code du travail : ils sont à durée indéterminée ou à durée déterminée.

5.4.1. Les contrats sont de façon générale conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Toutefois, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 122-1 et L.122-2 ou toute nouvelle modification de recours aux contrats à durée déterminée), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. Les enseignants ou formateurs peuvent être embauchés sous contrat à durée déterminée (art. L. 122-1-1 - 3e du code du travail) pour des opérations de formation et d'animation, dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'établissement.

5.4.4. Les contrats à durée déterminée (article L.122-1-1 - 3e) peuvent en outre être conclus en formation continue dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

5.5. Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés et consultés sur les modalités et les principes retenus dans l'association ou l'organisme.

5.6. Pièces à fournir par le salarié

Les pièces à fournir en vue de l'engagement définitif sont notamment:

- a. Une copie certifiée conforme par l'intéressé d'une pièce d'identité ;
- b. Un extrait de casier judiciaire n°3 datant de moins de trois mois ;
- c. La photocopie certifiée conforme par l'intéressé des diplômes ou qualifications ;
- d. Les justificatifs des emplois précédents dans l'enseignement catholique ;
- e. La déclaration sur l'honneur prévue à l'article 5.1.

Article 6

Période d'essai

- 6.1. Pour les contrats à durée déterminée d'une durée initiale d'une semaine, la période d'essai ne peut excéder 1 jour ouvré.

Pour les contrats à durée déterminée d'une durée initiale excédant une semaine et inférieur à un mois, la période d'essai ne peut excéder 2 jours ouvrés.

Pour les contrats à durée déterminée d'une durée initiale comprise entre 1 et 3 mois, la période d'essai ne peut excéder 4 jours ouvrés.

Pour les contrats à durée déterminée d'une durée initiale comprise entre 3 et 6 mois, la période d'essai ne peut excéder 12 jours ouvrés.

Pour les contrats à durée déterminée dont la durée initialement prévue excède 6 mois la période d'essai ne peut excéder un mois.

- 6.2. Pour les contrats à durée indéterminée :

Une période d'essai peut être prévue. Elle ne pourra excéder :

- trois mois pour
 - les enseignants en formation initiale classés au 5^{ème} degré,
 - les formateurs de la formation continue ou de l'apprentissage classés en 3^{ème} catégorie
 - les documentalistes classés en 4^{ème} catégorie.
- 4 mois pour :
 - les enseignants en formation initiale classés au 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} ou 4^{ème} degré,
 - les formateurs de la formation continue ou de l'apprentissage classés en 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie
 - les documentalistes classés en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

Le salarié qui a bénéficié de la priorité d'embauche prévue à l'article 5.1 n'est pas soumis à la période d'essai prévue au présent article.

Article 7

Modification du contrat de travail

Toute proposition de modification portant sur des éléments substantiels individuels du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Pour répondre à cette notification, le salarié doit bénéficier d'un délai de réflexion de quinze jours après réception du courrier de notification.

La modification acceptée doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 8

Sanctions

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu nécessaire une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, l'employeur en avise le délégué du personnel dans les délais les plus brefs. A défaut il en avise le président en exercice de la commission nationale de conciliation prévue à l'article 32.

Article 9

Rupture du contrat de travail

9.1. Préavis.

La démission et le licenciement -sauf cas de licenciement pour faute lourde ou faute grave-donnent lieu à un préavis fixé comme suit en fonction de l'ancienneté dans l'établissement :

- moins de six mois d'ancienneté : un mois
- entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté : deux mois
- à partir de deux ans d'ancienneté : trois mois

S'agissant de la démission, un délai de préavis inférieur aux délais fixés peut être admis à la demande du salarié et si l'employeur estime que le départ rapide de ce dernier ne perturbe pas la bonne marche du service.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

En ce qui concerne le personnel enseignant, les périodes de vacance de classes hors vacances d'été sont comptées comme période scolaire. Elles ne prolongent donc pas d'autant la durée du préavis et n'ouvrent donc pas droit à indemnité compensatrice de préavis.

Par ailleurs, lorsque le terme du préavis dépasse la date de fin d'année scolaire des enseignants – telle que fixée par l'autorité administrative – et si le chef d'établissement n'estime pas opportun de faire exécuter le reliquat de préavis à l'issue des vacances d'été soit à la date de la prochaine rentrée scolaire, il y a lieu de verser à l'enseignant une indemnité compensatrice de préavis. En effet, le préavis ne peut se cumuler avec la prise de congés.

L'enseignant percevra donc, dans ce cas, outre son maintien de salaire au titre des vacances d'été et ce jusqu'à la date de la prochaine rentrée, une indemnité compensatrice de préavis couvrant la période de préavis comprise entre le début des congés d'été et l'échéance de son préavis.

Au cas où le terme du préavis serait antérieur à la fin de l'année scolaire des enseignants – telle que fixée par l'autorité administrative – il convient de se référer aux dispositions de l'article 19 alinéa 3 pour la rémunération due au titre des vacances d'été.

9.2. Indemnité de licenciement

Hormis les cas prévus par le Code du Travail dans lesquels l'indemnité de licenciement n'est pas due, il est alloué une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, aux personnels enseignants, formateurs et documentalistes dont le contrat est rompu à l'initiative de l'employeur.

Cette indemnité s'établit en fonction de leur ancienneté dans l'établissement, comme suit :

- moins de 5 ans : 1/5 de mois de salaire par année de présence dans l'établissement²,
- à partir de 5 ans : 1/4 de mois de salaire par année de présence dans l'établissement,
- à partir de 10 ans : 1/2 mois de salaire par année de présence dans l'établissement pour chaque année supplémentaire.

L'indemnité ne saurait être supérieure à 15 mois de salaire brut quelle que soit l'ancienneté.

Exemple : pour 15 ans de présence, l'indemnité sera
10 premières années : 10 x 1/4 soit 2,5 mois
5 années suivantes : 5 x 1/2 soit 2,5 mois soit au total, une indemnité égale à 5 mois de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes les primes ou gratifications excédant la durée mensuelle ne seront prises en compte qu'au prorata temporis.

Toutefois, l'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans l'établissement, est calculée proportionnellement aux périodes d'emplois effectuées selon l'une ou l'autre des deux modalités depuis leur entrée dans l'établissement.

Exemple : Si un salarié travaille à mi-temps depuis 2 ans après avoir travaillé à plein temps pendant 3 ans, l'indemnité de licenciement sera égale à : 3/5 d'un mois entier de salaire (pour les 3 ans à plein temps) plus 2/5 d'un demi mois de salaire (pour les 2 ans à mi-temps).

² Loi de modernisation du travail n° 2008-596 du 25/06/2008

9.3. Licenciement pour faute grave

En cas de faute grave ou faute lourde susceptible d'entraîner, après application de l'article 8, le licenciement, l'employeur en avise le délégué du personnel dans les délais les plus brefs. A défaut, il avise le président en exercice de la Commission nationale de conciliation prévu à l'article 32.

Le salarié concerné peut saisir sous huitaine cette commission qui se réunit à la diligence du président.

Celui-ci peut faire procéder à une enquête par un ou plusieurs membres de la commission nationale de conciliation. Il peut également déléguer ses pouvoirs à une commission régionale.

Est considérée comme une faute grave, un fait ou un ensemble de faits, imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou un manquement à la discipline de l'établissement telle que définie dans le règlement intérieur. La faute reprochée doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'établissement pendant la durée du préavis.

9.4. Rupture par accord des parties

Hormis les cas de rupture prévus aux paragraphes 9.1. à 9.3., le contrat peut être rompu pour motif personnel par accord entre les parties. Les conditions financières et de délai sont librement convenues entre les parties. La rupture est convenue par écrit.

Article 10

Absences - Maladie - Accidents du travail - Maternité - Congés

10.1. Absences

Sauf cas de force majeure, toute absence non autorisée peut donner lieu à une réduction proportionnelle de traitement.

Ne donnent pas lieu à récupération :

- Les absences d'un salarié -outre celles correspondant aux heures de délégation comme délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise- motivées par l'exercice des responsabilités syndicales pour lesquelles il est mandaté dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale prévues à l'article 31 de la présente Convention ainsi que des autres instances agréées par la Commission Paritaire Nationale.
- Les absences d'un salarié convoqué à la journée d'appel de préparation à la Défense Nationale.

Les périodes militaires, dans la mesure où elles sont obligatoires, sont considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés. Après un an de présence dans l'entreprise, les salariés recevront pendant ces périodes, dans la limite d'un mois, une allocation qui, ajoutée à la solde militaire, maintiendra une rémunération globale égale à celle dont ils auraient bénéficié s'ils avaient continué à travailler normalement.

Une autorisation d'absence exceptionnelle, sans retenue de salaire, peut être accordée dans la limite de 6 jours par an pour :

- maladie d'une personne à charge sur présentation d'un certificat médical ;
- motif personnel dûment justifié.

10.2. Maladie - Accidents du travail - Maladie professionnelle

En cas d'absence pour cause de maladie constatée par un certificat médical dans les conditions fixées par la législation en vigueur, il sera versé, dès le premier jour d'arrêt, à l'intéressé une indemnité égale à la différence entre le traitement normal et les prestations en espèces de la Sécurité Sociale :

- pendant 1 mois pour les personnels ayant de 3 mois à un an de présence dans l'établissement ;
- * pendant 3 mois pour ceux ayant de 1 an à 5 ans de présence, continue ou non, dans l'établissement ;
- * pendant 6 mois, pour ceux ayant plus de 5 ans de présence, continue ou non dans l'établissement.

Pour les salariés employés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée dans les mêmes conditions que pour les salariés employés à temps plein.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le complément de salaire sera versé sans condition d'ancienneté.

Au lieu de l'indemnité différentielle précédente, l'employeur peut donner, dans les mêmes conditions, le traitement normal et demander conformément à la réglementation en vigueur, que les prestations de Sécurité Sociale lui soient versées directement.

En aucun cas, le salarié percevant les indemnités prestations de Sécurité Sociale ne saurait recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait reçue s'il n'avait pas bénéficié d'un arrêt de travail.

Dans tous les cas pour bénéficier de ces avantages, les intéressés auront à faire valoir leurs droits auprès des organismes de Sécurité Sociale.

Le total des congés de maladie rémunérés ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur d'une période de 12 mois à compter du 1er jour de 1er arrêt de travail.

Les absences pour maladie (hors accident du travail/maladie professionnelle dans les conditions légales) sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congé, pour la durée donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur.

10.3. Maternité, adoption - Congé de paternité

A partir de six mois de présence dans l'établissement pour le personnel en congés de maternité ou d'adoption régis par l'article L.122-26 du code du travail, ou en congé de paternité régi par l'article L. 122-25-4 du code du travail, il sera versé une indemnité égale à la différence entre le traitement normal et les prestations des assurances sociales pendant la période d'arrêt légal.

Pour bénéficier de ces avantages, les intéressés auront à faire valoir leurs droits auprès des organismes de sécurité sociale.

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L 154 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits que le ou la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'établissement.

10.4. Congés pour événements familiaux

Les absences rémunérées pour événements familiaux sont les suivantes

- 4 jours en cas de mariage du salarié ;
- 5 jours en cas de décès d'un enfant ou du conjoint du salarié ;
- 4 jours en cas de décès des parents ou des beaux-parents et frères ou sœurs ;
- 3 jours en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant du salarié.

Ces jours d'absence pour événements familiaux devront être pris dans la huitaine précédant ou suivant ces événements en accord avec l'employeur. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

En cas d'employeurs multiples, ces jours ne sont pas cumulables avec ceux éventuellement accordés par d'autres employeurs.

Lorsque dans le même établissement un salarié bénéficie, par ailleurs, d'un contrat de droit public, c'est le nombre de jours accordé par le statut de droit public qui s'applique pour un même événement, sans possibilité de différer les jours de congés par rapport à l'événement.

10.5. Congés pour convenances personnelles

Un congé non rémunéré peut être accordé à la demande du salarié. La durée, les modalités et notamment les conditions de réintégration à l'issue de ce congé font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

10.6. Congé parental d'éducation et de travail à mi-temps

La législation en vigueur s'applique.

En outre, dans les établissements de moins de 100 salariés, et pour les personnels intervenant dans des formations organisées suivant le rythme de l'année scolaire, le congé parental d'éducation ou de travail à mi-temps, faisant suite, en continuité ou non, à un congé de maternité ou d'adoption, est accordé sur demande du salarié bénéficiaire jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours ; à l'issue de ce congé, la personne concernée retrouve de droit son emploi antérieur.

10.7. Congé pour création d'entreprise et congé sabbatique

Le congé pour la création d'entreprise est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs ou non dans l'établissement. La durée est fixée à un an renouvelable. Il permet de créer ou reprendre une entreprise.

Le congé sabbatique est réservé aux salariés ayant au moins six ans d'expérience professionnelle et qui n'ont pas bénéficié, dans les six années antérieures, d'un congé sabbatique, d'un congé de formation d'une durée d'au moins six mois, ou d'un congé pour la création d'entreprise. La durée de ce congé est comprise entre six et onze mois.

Pour les conditions relatives à ces congés, la législation en vigueur s'applique.

Article 11

Jours fériés

Les jours fériés chômés légaux ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération.

Excepté pour les salariés qui bénéficient des vacances scolaires, un jour férié chômé qui tombe pendant les congés annuels a pour effet de prolonger ceux-ci d'une journée. Il en va ainsi même si le jour férié tombe un jour de la semaine qui, en raison de la répartition de l'horaire, n'est pas travaillé, samedi ou autres.

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit un jour de congé compensatoire rémunéré.

Article 12

Avantages sociaux

Gratuité de l'enseignement

Pour leurs enfants, les personnels bénéficient de la gratuité de la scolarité ou de la contribution des familles, à l'exclusion des frais personnels (pension, demi-pension, assurances, visite médicale ...), dans les établissements relevant de la présente convention collective. Ils doivent tenir compte de la répartition géographique de ces établissements et de leurs possibilités économiques.

Article 13

Retraite - Prévoyance

13.1. Régime de retraite et prévoyance

ARRCO

Les établissements régis par la présente convention doivent adhérer, pour les personnels visés par cette même convention, à une caisse de retraite complémentaire agréée par le Ministère de l'Agriculture conformément à l'article 1050 du Code Rural et dans les conditions notamment de taux de cotisation fixées par les accords paritaires en vigueur signés par les partenaires sociaux.

La répartition de cette cotisation se fait pour 60 % à la charge de l'employeur et pour 40 % à celle du salarié sauf répartition plus favorable au salarié imposée par le règlement de la caisse.

AGIRC

Les enseignants classés aux 1^{er}, 2^e, 3^e ou 4^e degré et assurant au moins un demi-service dans un ou plusieurs établissements, les formateurs en formation continue et apprentissage classés en 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie, les documentalistes classés en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, sont en outre affiliés à une caisse de retraite complémentaire de cadres relevant de l'AGIRC. A cet effet, ils cotisent ainsi que leur employeur aux taux fixés par les accords paritaires en vigueur.

PREVOYANCE

Ces régimes de retraite complémentaire sont complétés par une affiliation à un régime de prévoyance qui garantit les risques décès, invalidité, incapacité temporaire conformément aux accords paritaires en vigueur, notamment s'agissant des salariés affiliés à l'AGIRC, l'article 7 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947.

13.2. Départ à la retraite

Les personnels relevant de la présente convention collective peuvent être mis à la retraite dans le cadre des dispositions légales dès lors qu'ils remplissent les conditions nécessaires pour bénéficier d'une retraite au taux plein et qu'ils ont atteint l'âge légal de la retraite.

Toutefois, pour les enseignants, les formateurs et les documentalistes qui interviennent dans des formations organisées selon le rythme de l'année scolaire, à la rentrée scolaire qui précède le départ à la retraite, il peut être décidé d'un commun accord que le salarié termine l'année scolaire.

En outre, à titre exceptionnel, sur demande du salarié, celui-ci pourra continuer à exercer son activité dans l'établissement :

- soit pour lui permettre de compléter ses annuités de cotisation à la retraite ;
- soit en raison d'une situation de famille particulière.

Dans les deux cas, il sera établi un nouveau contrat annuel. Cette période complémentaire ne pourra excéder trois années.

13.3. Indemnité de départ à la retraite

Lors du départ à la retraite à partir de l'âge légal les salariés ont droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans les établissements relevant de la présente convention :

- un demi-mois pour les salariés ayant atteint six ans d'ancienneté ;
- un mois pour les salariés ayant atteint douze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi pour les salariés ayant atteint dix-huit ans d'ancienneté ;
- deux mois pour les salariés ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi pour les salariés ayant atteint trente ans d'ancienneté.

Toutefois, l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans l'établissement, est calculée proportionnellement aux périodes d'emplois effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités dans les établissements relevant de la présente convention.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire mensuel moyen des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire mensuel le plus élevé au cours des trois derniers mois de travail, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata temporis.

Quand le salarié effectue des heures complémentaires ou supplémentaires, la prise en compte de ces heures dans le calcul de l'indemnité se fait dans tous les cas sur la base de la moyenne des douze derniers mois.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité légale de départ à la retraite.

Article 14

Formation permanente

Les employeurs et les salariés considèrent comme une priorité le perfectionnement des compétences des enseignants, des formateurs et des documentalistes.

Les chefs d'établissement peuvent inviter les personnels à participer à des sessions de perfectionnement qui entrent dans le plan de formation de l'établissement.

Si ces sessions ont lieu pendant les vacances scolaires, elles ne peuvent avoir pour effet de réduire les congés annuels des enseignants en deçà de six semaines dont quatre consécutives pendant les vacances d'été.

Le salarié peut également demander à suivre des stages de formation dans le cadre de la législation en vigueur. Dans ce cas, il bénéficie des avantages prévus par cette législation.

Quand il s'agit de sessions présentant un caractère d'absolue nécessité, par suite de modifications importantes du programme, en raison soit de l'introduction de nouvelles matières, soit de l'évolution des méthodes d'enseignement, les établissements prennent en charge les frais de cette session.

Les personnels débutants ne peuvent refuser, sauf cas de force majeure, de participer à une formation pédagogique qualifiante, tandis que l'employeur s'engage à leur donner, dans les trois ans de leur embauche, le temps nécessaire pour entreprendre cette formation.

Article 15

Frais professionnels

Tout salarié effectuant un déplacement nécessité par le service doit être indemnisé des frais qu'il aura pu engager personnellement pour ce déplacement sur présentation des justificatifs.

Les personnels, quel que soit le moyen de déplacement utilisé, qui effectuent des déplacements, en particulier lorsqu'ils accompagnent des élèves, ou des stagiaires, doivent être munis d'un ordre de mission signé du chef d'établissement.

S'agissant de l'utilisation des véhicules personnels, l'employeur a l'obligation de rembourser les frais de voitures utilisées dans le cadre du service, en ne dépassant pas le barème fiscal (barème maximum). Ce barème est publié chaque année avec les grilles de salaires.

Les véhicules utilisés doivent être assurés en "usage professionnel".

Cette garantie peut être prise en charge par l'établissement dans le cadre de l'assurance de l'établissement (assurance groupe), dans ce cas le coût de cette assurance (ramené au kilomètre) sera déduit de l'indemnité kilométrique.

Priorité doit être donnée à l'utilisation des véhicules appartenant à l'établissement.

Un salarié ne peut être contraint d'utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service.

Les frais de repas et d'hébergement sont indemnisés selon un barème fixé par la Commission Paritaire Nationale et annexé aux grilles de salaires.

Article 16

Traitement - Ancienneté

16.1 Détermination du salaire

Le traitement des personnels de formation s'établit sur la base d'un traitement annuel payable par douzième.

Les traitements sont établis en fonction de la classification et de l'ancienneté du salarié ainsi que des éventuels bonifications indiciaires auxquelles il a droit par application de grilles nationales de salaires négociées par la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 31 et annexées à la présente convention (annexe I).

Les traitements sont obtenus par application, à la date considérée, de la valeur du point de la Fonction Publique à l'indice correspondant à l'ancienneté dans la catégorie du salarié.

Ils sont revalorisés automatiquement à chaque nouvelle valeur du point de la Fonction Publique.

Les majorations en nombre de points d'indices de la Fonction Publique s'appliquent automatiquement.

Les traitements fixés par les grilles de salaires sont des traitements minimum qui s'imposent aux employeurs. Des traitements supérieurs justifiés par des responsabilités ou des situations locales particulières peuvent être convenus par accord entre les parties signataires du contrat de travail ou par accord d'établissement.

16.2. Cas particulier des formateurs ponctuels

Les formateurs en formation continue ou en apprentissage intervenant uniquement dans le cadres d'actes de formation en présence d'un groupe de stagiaires pour un nombre inférieur ou égal à 160 heures sur une année (du 1^{er} septembre au 31 août) peuvent être rémunérés sur la base d'un taux horaire fixé par la Commission Paritaire Nationale et annexé à la présente convention.

16.3. Ancienneté

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du traitement est celle acquise dans les établissements de formation privés relevant des organisation employeurs signataires de la présente convention ainsi que dans les établissements d'enseignement et les organismes de formation privés représentés au Comité National de l'Enseignement Catholique, quelles qu'auraient été les fonctions exercées.

Sont également pris en compte :

- La durée du service national obligatoire, s'il a été effectué après l'entrée dans un établissement privé relevant de la présente convention ou dans un établissement tel que défini à l'alinéa précédent.
- Les périodes de maladie rémunérées.

Le changement d'indice dû à l'ancienneté s'effectue à la date anniversaire de l'embauche.

Pour les salariés à temps partiel, la durée d'ancienneté est décomptée de la même façon que s'ils étaient employés à temps complet.

TITRE II

ENSEIGNANTS EN FORMATION INITIALE

Article 17

Définition

Sont considérés comme enseignants en formation initiale les personnels de droit privé qui dispensent un enseignement dans les formations scolaires conduisant aux diplômes délivrés par l'Etat et notamment pour l'enseignement agricole, dans les conditions définies par l'article 2, 1^{er} alinéa de la loi n° 84-1285 du 31 décembre 1984 modifiée.

Article 18

Obligations de service

- 18.1. La formation assurée par les enseignants relevant du présent titre comprend tant l'enseignement au sein de l'établissement que celui dispensé dans des exploitations et des entreprises qui leur sont extérieures ; elle est assurée dans tous les cas sous l'autorité et le contrôle du chef d'établissement. Elle s'étend notamment à la préparation et à l'organisation des travaux en exploitation et en entreprise, à l'encadrement des élèves pendant ces périodes et à l'évaluation de ces travaux.
- 18.2. Les enseignants à temps complet sont tenus de fournir un service hebdomadaire de 18 h pour les enseignements théoriques et de 20 h pour les enseignements pratiques.

Les heures consacrées à des activités qui n'ont pas le caractère d'un service d'enseignement sont affectées d'un coefficient de pondération égal au rapport entre la durée du service hebdomadaire telle qu'elle est fixée au premier alinéa du présent article et la durée légale du travail.

- 18.3.. Heures hebdomadaires annuelles (ou heures année)

Tout enseignant ne peut faire, en sus des obligations de service résultant de son contrat, plus de deux heures supplémentaires par semaine. Il peut être dérogé à cette règle, à titre exceptionnel et pour une durée limitée dans la mesure où le chef d'établissement justifie de nécessités temporaires de service et après accord des délégués du personnel.

L'heure hebdomadaire annuelle représente le traitement annuel d'un professeur exerçant régulièrement une heure par semaine.

Pour les enseignants en formation initiale, les heures supplémentaires sont réglées soit comme heures hebdomadaires annuelles si elles ont un caractère régulier, soit en fonction de l'heure effective lorsqu'elles ont un caractère irrégulier.

L'heure effective correspond à 1/36 de l'heure hebdomadaire annuelle.

- 18.4. Lorsque l'organisation de l'enseignement l'exige, et notamment lorsqu'une partie de la formation est assurée au sein d'une entreprise ou d'une exploitation (stage), l'obligation de service des enseignants est déterminée en multipliant le nombre de semaines de l'année scolaire par la durée hebdomadaire du service à laquelle ils sont astreints. Le service se répartit sur cette base et sur l'ensemble des périodes de formation.

Cette répartition ne peut avoir pour conséquence d'augmenter le service hebdomadaire effectif moyen de plus de 25 p. 100 ni de le diminuer de plus de 50 p. 100 sur plus de quatre semaines consécutives par rapport au service hebdomadaire pour lequel le contrat de l'enseignant est souscrit.

18.5. Responsabilités

Des décharges de service pourront être accordées par le chef d'établissement à des enseignants exerçant certaines responsabilités pédagogiques (responsable de cycle ou autres). Elles devront être stipulées dans le contrat de travail initial ou par avenant.

Article 19

Congés annuels

Ils bénéficient des vacances scolaires telles que définies par le calendrier fixé par le Ministère de l'Education Nationale, et sont rémunérés durant toute la durée des dites vacances scolaires.

Les fonctions particulières, hors enseignement, feront l'objet de dispositions spéciales mentionnées au contrat de l'intéressé. En tout état de cause, la durée des congés ne pourra pas être inférieure à six semaines dont quatre consécutives.

Les enseignants concernés qui n'auraient exercé que pendant une partie de l'année scolaire recevront, au titre des vacances d'été, les 5/19e du total des sommes reçues à titre de traitement. Les petites vacances sont comptées comme période scolaire. Cette indemnité est due, au titre de l'indemnité de congés payés, aux salariés ayant été employés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Article 20

Classification

Les enseignants en formation scolaire initiale relevant de la présente convention collective sont classés en 5 degrés.

Le classement se fait indépendamment du cycle dans lequel ils enseignent et quelle que soit la discipline d'enseignement.

20.1. 5e degré

Sont classés en 5e degré les personnels enseignants :

- soit titulaires d'un diplôme de niveau III (ou reconnu équivalent par la CPN) ;
- soit titulaires d'un diplôme de niveau inférieur et ayant suivi une formation agréée par la CPN.

20.2. 4e degré

Sont classés en 4e degré les personnels enseignants :

- Titulaires d'un diplôme de niveau III (ou reconnu équivalent par la CPN) complété par une formation pédagogique agréée par la CPN.

20.3. 3e degré

Sont classés en 3e degré les personnels enseignants:

- Titulaires d'un diplôme de niveau II (ou reconnu équivalent par la CPN).

20.4. 2e degré

Sont classés en 2e degré les personnels enseignants :

- soit titulaires d'un diplôme de niveau II (ou reconnu équivalent par la CPN) complété par une formation pédagogique agréée par la CPN,
- soit les personnels dont les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, pédagogiques ou de gestion assumées exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions de l'intéressé.

20.5. 1^{er} degré

Sont classés en 1^{er} degré les personnels enseignants :

- soit titulaires d'un diplôme de niveau I (ou reconnu équivalent par la CPN) ;
- soit titulaires d'un poste impliquant des responsabilités plus importantes que celles décrites pour le 2e degré, assurant par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou de plusieurs services et disposant d'une large autonomie d'action, de jugement et d'initiative. Ce niveau peut aussi correspondre à la reconnaissance d'un niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle hautement spécialisée.

20.6. Classification professionnelle

Sont considérés comme relevant de la catégorie "agents de maîtrise ou techniciens" les enseignants en formation initiale classés au 5ème.

Sont considérés comme relevant de la catégorie "cadres" les enseignants en formation initiale classés au 1er, 2ème, 3ème ou 4ème degré.

TITRE III

FORMATEURS DE LA FORMATION CONTINUE ET DE L'APPRENTISSAGE

Article 21

Définition

Sont considérés comme formateurs en formation continue ou apprentissage les personnels :

- des associations ou organismes, ayant qualité d'employeurs dans les établissements privés d'enseignement agricole, de formation professionnelle continue et d'apprentissage relevant de la loi 84-1285 du 31 décembre 1984 ;
- des organismes de formation relevant des professions agricoles telles que définies à l'article 1144 du Code Rural.

assurant des actions de formation auprès des publics de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue relevant du livre 1 ou du livre IX, (article L 900-2) du Code du Travail.

Les personnels chargés, par le chef d'établissement pour intervenir régulièrement ou occasionnellement dans ces formations doivent posséder, outre leurs compétences techniques nécessaires, des qualités professionnelles spécifiques à ce secteur d'activité.

En effet, les publics concernés, les types de stage, les objectifs de la formation, l'utilisation des méthodes appropriées d'intervention, l'approche pédagogique et psychologique des stagiaires en situation d'insertion ou de réinsertion, induisent des pratiques professionnelles adaptées.

Article 22

Définition des métiers

Les métiers de la formation continue et de l'apprentissage relevant de la présente convention collective sont au nombre de trois :

- Formateur
- Responsable de formation(s)
- Responsable de centre de formation

Les définitions de poste précisant les fonctions et les tâches incombant aux personnels exerçant ces métiers figurent à l'annexe II de la présente convention.

Article 23

Obligations de service Définition et répartition des temps de travail

23.1. Obligations de service

Le service hebdomadaire à temps plein correspond à la durée légale du travail.

Eu égard au caractère spécifique de la formation continue décrit à l'article 21, en application de l'accord de branche du 11 mars 1999 modifié, la durée annualisée du travail est fixée sur la base de 35 heures par semaine en moyenne soit 1 523 heures, plus, en l'état actuel des textes légaux, 7 heures au titre de la "journée de solidarité en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées"..

23.2. -Définition et répartition des temps de travail

Le temps de travail se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparation, recherche, et évaluation (PRE) liés à l'acte de formation, et les activités diversifiées d'accompagnement des formations (ADAF).

- AF

Par **acte de formation**, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et /ou de recherches et/ou d'évaluation, concourant à un **transfert de savoirs**, à l'animation de séquences de formation en présence directe ou médiatisée, au centre, en milieu professionnel ou à distance, d'un **groupe** de stagiaires ou d'apprenants.

- PRE

Par temps de **préparation, recherche, évaluation**, il faut entendre les activités **nécessairement liées à la mise en oeuvre de l'acte de formation du formateur**, telles que : conception, recherche, préparation personnelle ou matérielle de l'AF, évaluation des stagiaires ou apprenants, réunions.

- ADAF

Par activités diversifiées d'accompagnement des formations, il faut entendre les tâches, autres que AF et PRE, relevant des métiers définis dans la convention collective. Selon l'organisation du centre, et à titre non exhaustif, il s'agit des activités de conception de formations, d'ingénierie, et des activités complémentaires telles que : accueil, information, positionnement, VAE, suivi des stagiaires au centre et en entreprise, relations "tutorales" en entreprise, orientation, bilan, insertion professionnelle, réponse aux appels d'offre, réunions dont l'objet n'est pas directement lié à l'acte de formation du formateur, permanences, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires...

Le volume d'ADAF est précisé dans le contrat de travail. Il ne pourra être inférieur à 20% du temps de travail global.

Le rapport entre les temps d'AF et de PRE est fixé forfaitairement à 1 heure de PRE pour 2 heures d'AF.

Article 24

Congés annuels

Les congés sont acquis sur la base de trois jours et demi ouvrables par mois de travail effectif (7 semaines par an) pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par le code du travail.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé par son employeur, il lui sera accordé trois jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

Article 25

Classification

Les formateurs en formation continue ou en apprentissage, responsables de formation ou responsables de centre de formation, relevant de la présente convention collective sont classés en 3 catégories.

3^e catégorie

Sont classés en 3^e catégorie les personnels titulaires d'un diplôme de niveau inférieur à la licence.

2^e catégorie

Sont classés en 2^e catégorie les personnels titulaires d'une licence ou d'un diplôme ou titre homologué de niveau II : Bac +3 et Bac +4 (ou d'un niveau reconnu équivalent par la CPN).

1^{ère} catégorie

Sont classés en 1^{ère} catégorie les personnels titulaires d'un diplôme d'ingénieur, mastère, DESS, DEA, ou d'un autre diplôme homologué de niveau équivalent : Bac +5 (ou d'un niveau reconnu équivalent par la CPN)

Sont considérés comme relevant de la catégorie "agents de maîtrise ou techniciens" les formateurs de la formation continue ou de l'apprentissage classés en 3^{ème} catégorie.

Sont considérés comme relevant de la catégorie "cadres" les formateurs de la formation continue ou de l'apprentissage classés en 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie.

Une formation ou un dispositif de reconnaissance des acquis professionnels leur permettant d'accéder à la catégorie 2 devra être proposée, en réponse à l'initiative du salarié :

- au personnel de formation recruté en contrat à durée indéterminée en catégorie 3
- à titre transitoire, au salarié en contrat à durée indéterminée en place à la date d'entrée en vigueur de l'accord, reclassé en catégorie 3, lorsqu'il justifie de 5 années d'activité en qualité de personnel de formation dans un établissement relevant de la présente convention.

Les délais maximums successifs à respecter sont fixés comme suit :

- Réponse de l'employeur à la demande du salarié : 1 mois
- Entrée en formation du salarié : 1 an, ce délai d'un an ne pouvant toutefois partir qu'à compter de la mise en place par la CPN de la formation ou du dispositif de reconnaissance des acquis professionnels. Une modulation des départs en formation peut être envisagée en cas de départ concomitant de plusieurs formateurs d'un même établissement ; elle tiendra compte notamment de l'ancienneté des salariés concernés.

- Réalisation de la formation par le salarié : 2 ans

En l'absence de proposition de formation ou de dispositif de reconnaissance des acquis professionnels par le chef d'établissement dans un délai d'un an à compter de la réponse de l'employeur, le formateur concerné sera reclassé en catégorie 2.

Un formateur obtenant, une qualification ou un diplôme lui permettant d'être reclassé en catégorie 2, y compris par un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), est reclassé au 1^{er} jour du mois suivant la date d'obtention de ce diplôme ou de cette qualification.

Un salarié obtenant dans le cadre du plan de formation de l'entreprise un diplôme de niveau supérieur, en rapport avec la fonction occupée, est reclassé au 1^{er} jour du mois suivant la date d'obtention de ce diplôme.

TITRE IV

DOCUMENTALISTES

Article 26

Définition

Sont documentalistes les personnes qui exercent sous l'autorité du Chef d'Etablissement les fonctions suivantes :

- Fonction "relations extérieures"

Le documentaliste est appelé à prendre contact avec d'autres organismes de documentation tant au niveau local, départemental, régional que national.

Il se tient au courant des différentes ressources qu'offre l'environnement sur les plans culturel, professionnel, économique et des loisirs.

- Fonction d'information

Dans le cadre du C.D.I., le documentaliste est chargé, auprès des membres de la communauté éducative, de la mise à disposition des informations pédagogiques, du fonds documentaire, et des informations administratives.

- Fonction technique

- * Gestion de l'espace et du fonds documentaire,
- * Organisation et classement de la documentation,
- * Conception d'outils documentaires.

- Fonction pédagogique et éducative

Le documentaliste est un collaborateur privilégié de l'équipe enseignante.

Ainsi, la formation à l'utilisation des documents, la recherche de données, les méthodes de recherche et de classement, constituent autant d'apprentissages indispensables et placent le documentaliste dans un contexte pédagogique et éducatif.

- Fonction économique

Le documentaliste est responsable devant le chef d'établissement du budget alloué au C.D.I.

Article 27

Service hebdomadaire

Les dispositions légales et conventionnelles leur sont applicables.

Toutefois, la nature de leurs fonctions nécessite qu'ils puissent disposer d'un temps de travail, hors de la présence des élèves, que celui-ci soit dans ou hors de l'établissement. Ce temps est au moins égal à 10% du service hebdomadaire.

Article 28

Congés annuels

Les congés sont acquis sur la base de 5 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif (soit 11 semaines par an) pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé.

Les congés sont pris pendant les vacances scolaires, dont 5 semaines consécutives au moins pendant les vacances d'été, sauf accord particulier entre l'employeur et le salarié.

Article 29

Classification

Les documentalistes sont classés en 4 catégories.

Catégorie 4 : documentalistes n'ayant pas un diplôme de niveau II et non titulaires de la qualification professionnelle telle que définie à l'article 30

Catégorie 3 : documentalistes n'ayant pas un diplôme de niveau II, titulaires de la qualification professionnelle telle que définie à l'article 30

Catégorie 2 : documentalistes ayant un diplôme de niveau II et non titulaires de la qualification professionnelle telle que définie à l'article 30

Catégorie 1 : documentalistes ayant un diplôme de niveau II, titulaires de la qualification professionnelle telle que définie à l'article 30

Sont considérés comme relevant de la catégorie "agents de maîtrise ou techniciens" les documentalistes classés en 4^{ème} catégorie.

Sont considérés comme relevant de la catégorie "cadres" les documentalistes classés en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

Article 30

Qualification

La qualification professionnelle de documentaliste est délivrée au terme d'une formation agréée par la commission paritaire nationale prévue à l'article 31 de la présente convention collective.

Cette formation, d'une durée maximale de 200 heures, est complétée par un stage d'observation effectué dans un autre établissement relevant de la présente convention collective, d'une durée au moins égale à la dure légale hebdomadaire du travail. La formation s'organise autour de trois axes :

- L'organisation du CDI
- La pédagogie documentaire
- Le centre documentaire dans l'établissement, le documentaliste dans l'équipe éducative.

Le parcours de formation pourra être réalisé sur deux années scolaires au maximum. L'entrée en formation ne pourra se faire qu'après une expérience professionnelle dans la fonction, équivalant au moins à une année à mi-temps.

La formation est précédée d'un entretien devant un jury de positionnement. Le jury procédera à un positionnement individuel qui adaptera le parcours de formation du candidat, en tenant compte de ses acquis professionnels et des éventuelles formations suivies.

La qualification professionnelle est délivrée par un jury qui se réunit au terme de la formation. La composition du jury et les modalités de fonctionnement sont définies par la commission paritaire prévue à l'article 31 de la présente convention collective.

La qualification prend effet au premier jour du mois suivant celui au cours duquel elle a été délivrée.

TITRE V

COMMISSION PARITAIRE - COMMISSION DE CONCILIATION - ENTREE EN VIGUEUR

Article 31

Commission Paritaire Nationale

La commission paritaire nationale, compétente pour l'application et l'interprétation de la présente convention se réunit au moins une fois par an.

Elle est composée comme suit :

- deux délégués par organisation syndicale signataire ou adhérente à la présente convention collective ;
- un nombre de délégués égal, représentant les organismes employeurs.

Elle est présidée alternativement, chaque année, par un délégué des employeurs et par un délégué des personnels enseignants et formateurs.

Elle est saisie soit directement par les salariés ou les employeurs des établissements relevant de la présente convention collective, soit par l'une des organisations patronales ou syndicales représentatives.

Dans ce cas, la commission se réunit dans les meilleurs délais.

Les décisions concernant l'interprétation de la présente convention collective se font à la majorité des membres présents.

Article 32

Commission de conciliation

Les litiges résultant de l'application de la présente convention collective peuvent être examinés, avant toute autre procédure, par une Commission Nationale de Conciliation composée de la même façon que la Commission Paritaire Nationale et fonctionnant dans les mêmes conditions.

La Commission est saisie au plus tôt, et dans un délai maximum de six mois, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée adressée au Président de la Commission.

Celui-ci réunit la Commission dès qu'il est en possession de tous les éléments indispensables au dossier. Il peut également déléguer ses pouvoirs à une Commission Régionale ou Départementale.

Article 33

Siège des Commissions

La correspondance doit être adressée au siège de ces deux Commissions à :

M. le Président de la Commission Nationale (paritaire ou de conciliation) du Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé - 277 rue Saint-Jacques, 75240 PARIS Cedex 05

Article 34

Entrée en vigueur

La présente Convention entre en vigueur le 1^{er} septembre 1993 pour l'application des grilles de rémunération et le 4 novembre 1993 pour l'ensemble des dispositions contenues dans la convention. Elle annule toutes les autres conventions ou statuts qui lui sont antérieurs, en particulier la convention collective du travail du personnel laïc des écoles de l'Enseignement Agricole Privé du 14 juin 1972 et ses avenants.

Un accord d'entreprise ne peut contenir de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant dans la présente convention.

Fait à Paris, le 4 novembre 1993

Fédération Familiale Nationale
Pour l'Enseignement Agricole Privé
(F.F.N.E.A.P.)

Charles DELATTE



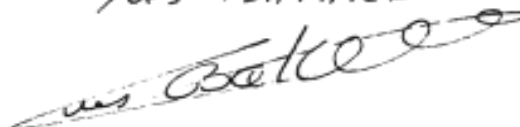
Fédération Nationale des Syndicats
Professionnels de l'Enseignement
Libre Catholique (FNSPELC)

ROLAND BUREL



Fédération de l'Enseignement Privé
(FEP-CFDT)

Yves BATAARD



Union Nationale de l'Enseignement
Agricole Privé (U.N.E.A.P.)

Jean-Paul DEEDENE



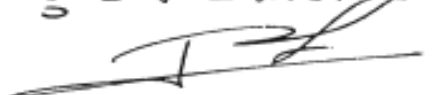
Association Syndicale Nationale de
Personnels de l'Enseignement
Agricole Privé (ANP-SYNEP/CFE-CGC)

François PORTIER



FGTA - Force Ouvrière

François PERCHÉ



ANNEXES

I Grilles de rémunération

II Définition des postes de travail

III Déclaration sur l'honneur

GRILLE INDICIAIRE ENSEIGNANTS ET DOCUMENTALISTES

applicable depuis le 1er septembre 2012

ANNEES	Enseignants 5ème degré	Enseignants 4ème degré	Enseignants 3ème degré	Enseignants 2ème degré	Enseignants 1er degré
	- Documentalistes catégorie 4	- Documentalistes catégorie 3	- Documentalistes catégorie 2	- Documentalistes catégorie 1	
1	310	327	332	350	416
2	310	327	332	350	416
3	315	333	340	358	428
4	320	340	348	367	441
5	325	347	356	376	453
6	330	354	364	384	466
7	335	361	372	394	478
8	340	368	380	404	490
9	345	377	389	414	503
10	350	383	395	420	511
11	355	388	402	427	519
12	360	394	408	434	528
13	366	400	414	440	536
14	371	406	420	447	544
15	377	412	426	454	552
16	382	417	432	461	561
17	386	424	439	467	569
18	392	430	445	474	577
19	397	436	452	481	585
20	403	442	458	488	594
21	409	448	464	495	602
22	411	451	467	498	606
23	414	454	471	501	610
24	416	457	474	505	614
25	419	460	477	508	618
26	422	464	480	512	623
27	424	467	483	515	627
28	427	470	487	518	631
29	430	473	490	522	635
30	431	474	491	523	636
31	432	475	492	524	637
32	433	476	493	525	638
33	434	477	494	526	639
34	435	478	495	527	640
35	436	479	496	528	641
36	437	480	497	529	642
37	438	481	498	530	643
38	439	482	499	531	644
39	440	483	500	532	645
40	441	484	501	533	646
TOTAL CARRIERE	15637	17079	17653	18772	22784

GRILLES DE REMUNERATION DES FORMATEURS EN FORMATION CONTINUE ET APPRENTISSAGE

ANNEES	Catégorie 3 <Licence	Catégorie 2 Licence	Catégorie 1 Ingénieur - Mastère
1	346	391	421
2	346	391	421
3	356	402	432
4	366	413	443
5	376	424	454
6	384	433	463
7	392	442	472
8	401	451	481
9	410	460	490
10	418	468	498
11	426	476	506
12	434	484	514
13	441	491	521
14	448	498	528
15	454	504	534
16	460	510	540
17	465	515	545
18	470	520	550
19	474	524	554
20	478	528	558
21	482	532	562
22	485	535	565
23	488	538	568
24	491	541	571
25	494	544	574
26	497	547	577
27	499	549	579
28	501	551	581
29	503	553	583
30	505	555	585
31	506	556	586
32	507	557	587
33	508	558	588
34	509	559	589
35	510	560	590
36	511	561	591
37	512	562	592
38	513	563	593
39	514	564	594
40	515	565	595
TOTAL CARRIERE	18395	20375	21575

Bonifications indiciaires des formateurs en formation continue et apprentissage

- *Formateurs titulaires d'un doctorat : 20 points*
- *Formateurs responsables de formation(s) et responsables de centre de formation :*

Responsables formations		Responsable de centre	
<i>Formation continue et apprentissage</i>		<i>Formation continue et apprentissage</i>	
<i><10 000 heures</i>	<i>15 à 30 pts</i>	<i><30000 heures</i>	<i>15 à 30 pts</i>
<i>Par tranche de 10 000 heures supplémentaires</i>	<i>+8 pts</i>	<i>Par tranche de 10 000 heures supplémentaires</i>	<i>+8 pts</i>
<i>Plafond</i>	<i>60 pts</i>	<i>Plafond</i>	<i>70 pts</i>

Par heures, il faut entendre les heures conventionnées au niveau du centre, tant en formation continue qu'en apprentissage, dont le responsable de formation(s) ou le responsable de centre a la responsabilité directe.

Le nombre de points de bonifications attribué dans le cadre des fourchettes entre 15 et 30 points pourra être fonction du degré de délégation confiée, de la nature des formations (degré de maîtrise d'œuvre, charge administrative, ...), du profil des stagiaires ou apprentis (diversité des statuts, nombre de groupes, ...).

Formateurs ponctuels : Rémunération à l'heure d'intervention

Les formateurs en formation continue ou en apprentissage intervenant uniquement dans le cadre d'actes de formation en présence d'un groupe de stagiaires pour un nombre inférieur ou égal à 160 heures sur une année (du 1er septembre au 31 août) peuvent être rémunérés sur la base d'un taux horaire forfaitaire.

Leur rémunération minimale est fixée de la manière suivante : indice de l'année 10 d'un formateur en 2ème catégorie, multiplié par 80% et divisé par 812.

Cette rémunération inclut l'indemnité de congés payés.

Dispositions transitoires :

La valorisation contractuelle de certaines responsabilités, antérieure à l'application du présent avenant, doit faire l'objet d'une redéfinition sur la base d'attribution de bonification et/ou de variation du pourcentage d'ADAF. Le dispositif de valorisation de responsabilités indiqué ci-dessus se substitue à tout autre système existant.

Lors de la mise en application du présent avenant, si le nouvel indice d'un salarié en place à cette date, augmenté des nouvelles bonifications, est supérieur de plus de 20 points par rapport à son ancien indice, la progression indiciaire est plafonnée à 20 points par année (le nouvel indice étant alors atteint progressivement par tranche annuelle de 20 points).

Par ailleurs, l'application de la grille et du barème de bonification ci-dessus ne peut pas entraîner une baisse de la rémunération nette du salarié.

DEFINITION DES POSTES DE TRAVAIL

FORMATEUR

Définition générale de l'emploi

Placé dans la coordination du responsable de centre ou du chef d'établissement, il est amené à travailler en équipe. Il transmet des savoirs et des savoir-faire à des publics adultes ou à des jeunes en formation ; il contribue à développer les capacités comportementales et sociales (savoir être) de ces publics. Il participe au positionnement des stagiaires ou des apprentis. Il évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter les outils pédagogiques nécessaires. Dans certains cas il participe à la conception des outils pédagogiques, il adapte les méthodes qu'il juge les plus pertinentes ou il en expérimente d'autres. Il suit et accompagne individuellement les stagiaires et apprentis. Il est appelé à concevoir et à mettre en œuvre des épreuves d'évaluation. Il peut animer une équipe de travail.

Fonctions	Tâches
1. Accueil et orientation des stagiaires	<ul style="list-style-type: none"> 1a. accueille les stagiaires et les apprentis, 1b. informe les stagiaires et les apprentis sur les formations et leur contenu, 1c. évalue les pré-requis, 1d. participe aux séquences de recrutement des stagiaires, 1e. diffuse l'information sur les actions du centre auprès des publics.
2. Conception et animation des actions pédagogiques dans son champ d'intervention	<ul style="list-style-type: none"> 2a. fait émerger les attentes des participants, 2b. analyse les besoins des stagiaires et apprentis, 2c. développe des connaissances, des références culturelles (« savoirs »), des modes opératoires (« savoirs faire ») et des capacités relationnelles (« savoirs être »), 2d. favorise les pédagogies de médiation, 2e. propose l'intervention de personnes ressources extérieures pour enrichir le contenu pédagogique de sa prestation, 2f. crée et utilise les supports pédagogiques, 2g. manipule et met en œuvre les outils, matériels et équipements nécessaires à la formation, 2h. mobilise des ressources documentaires (CDI ...), 2i. construit des parcours individualisés et en assure le suivi, 2j. assure le suivi des stagiaires et des apprentis en entreprise, 2k. participe aux réunions de coordination de la formation, 2l. peut animer une équipe de travail.
3. Conduite des processus d'évaluation et de validation	<ul style="list-style-type: none"> 3a. élabore les situations d'évaluation, 3b. définit les critères et les indicateurs d'évaluation. 3c. effectue les évaluations de connaissance et/ou de compétence ou des parcours individuels, 3d. effectue des bilans individuels ou de groupes, 3e. participe au bilan pédagogique de l'action de formation, 3f. participe à des actions de validation, 3g. se rend aux convocations de jurys d'examen ou de délivrance de diplômes.

Fonctions	Tâches
4. Gestion administrative et financière de son intervention	4a. évalue les coûts des moyens pédagogiques nécessaires à ses interventions, 4b. travaille dans le cadre du budget qu'on lui a octroyé, 4c. participe à l'élaboration du planning de l'action de formation, 4d. rend compte au responsable de formation(s) ou au responsable de centre ou au chef d'établissement de son action : <ul style="list-style-type: none"> - présence des stagiaires et apprentis - déplacement en entreprise - conditions de réalisation 4e. est informé du budget de l'action de formation.
5. Participation, dans son champ d'intervention, à l'élaboration des programmes de formation	5a. afin d'adapter l'offre de formation, participe à l'analyse des besoins des professionnels ou des entreprises en matière de compétences et de formation, 5b. peut être associé à la rédaction de référentiels professionnels ou pédagogiques, 5c. peut participer à la conception et à la mise en œuvre de nouveaux projets de formation.
6. Entretien des relations professionnelles avec l'environnement institutionnel et professionnel et participation aux actions de promotion des formations	6a. Sous la responsabilité du Responsable de formation(s) (ou du chef de centre, ou du chef d'établissement) il entretient des relations avec les entreprises et les professionnels liés aux actions dans lesquelles il intervient. Il travaille en lien avec les maîtres de stage et les tuteurs en entreprise.
7. Formation personnelle	7a. entretient ses connaissances et ses compétences techniques notamment en maintenant ses contacts avec le monde professionnel, 7b. s'informe des méthodes pédagogiques.

RESPONSABLE DE FORMATION(S)

Définition générale de l'emploi :

Placé sous la responsabilité du responsable de centre ou du chef d'établissement il organise et anime les activités de l'équipe de formateurs. Il conçoit et organise, avec le concours des formateurs, les actions de formation, les coordonne et en assure le suivi pédagogique, administratif et financier. Il organise et conduit la sélection et le recrutement des stagiaires et apprentis. Il contribue à la recherche de nouveaux contrats de formation, conduit les projets et monte les budgets. Il est garant de la démarche qualité de son secteur d'activité.

Selon les délégations reçues, il peut assurer ou participer au recrutement des formateurs et effectuer des tâches de gestion. Il peut intervenir auprès des entreprises comme conseil en formation.

Comme formateur, il participe à l'animation des sessions de formation et intervient en formation.

(NB : selon que le centre de formation est placé ou non sous la responsabilité d'un chef de centre (cadre de direction) le Responsable de formation(s) bénéficiera d'une autonomie et d'une responsabilité plus ou moins étendues dans les missions de développement, d'ingénierie, de gestion, d'organisation et de management. Le champ et les limites de ses responsabilités et de son autonomie dans ces domaines devront être clairement précisées dans le contrat de travail. En tout état de cause, toute unité de formation continue ou d'apprentissage sera placée sous la responsabilité au minimum d'un « formateur responsable »).

Fonction	Tâches
1. Coordination pédagogique et suivi des actions de formation	<ul style="list-style-type: none">1a. planifie l'action de formation, fixe les objectifs et en assure le suivi pédagogique, administratif et financier,1b. établit et gère les plannings des stagiaires, des apprentis et des formateurs,1c. anime l'équipe de formateurs et contrôle l'exécution des actions,1d. organise la concertation avec les maîtres de stage et les tuteurs en entreprise,1e. conçoit et organise l'évaluation,1f. aide les collaborateurs pour le choix des outils méthodologiques.
2. Développement, ingénierie	<ul style="list-style-type: none">2a. participe à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de communication du centre de formation,2b. développe et actualise les réseaux de partenaires (employeurs, institutions, autres organismes de formations, ...),2c. étudie les possibilités de financement des formations,2d. évalue les moyens humains et logistiques nécessaires,2e. établit les budgets des actions de formation dont il est responsable,2f. définit les contenus pédagogiques, avec l'équipe des formateurs, à partir de l'architecture d'une formation, contrôle la réalisation,2g. analyse les dysfonctionnements et propose des réajustements,2h. évalue les résultats des actions et des projets,2i. peut assurer des missions de conseil en formation auprès des entreprises.
4. Organisation, gestion, management	<ul style="list-style-type: none">4a. organise et participe au recrutement des

Fonction	Tâches
	stagiaires et apprentis, 4b. organise les déplacements, les stages en entreprises, 4c. établit les bilans financiers des formations dont il a la responsabilité, 4d. contrôle les présences et absences des stagiaires et apprentis, 4e. assure le suivi des rémunérations des stagiaires, 4f. organise le processus qualité (démarche qualité), 4g. organise les bilan-évaluations des stages en consultant les stagiaires, 4h. assure le suivi du temps de travail des formateurs, 4i. participe au recrutement de collaborateurs et au choix des intervenants, ou, en l'absence de responsable de centre, peut en être l'organisateur. 4j. propose les conditions et les moyens d'amélioration des compétences des formateurs, 4k. entretient et développe ses connaissances de la réglementation et suit l'actualité de la formation.
5. Fonctions de formateur	5a. (cf. Fiche « formateur »)

RESPONSABLE DE CENTRE DE FORMATION

Définition générale de l'emploi :

Collaborateur immédiat du chef d'établissement, sous l'autorité duquel il est placé, et membre de l'équipe de direction, le responsable de centre est responsable par délégation de la direction générale du centre de formation. Il veille à la mise en œuvre du projet éducatif de l'établissement dans le centre de formation. Il propose la stratégie du centre et dirige sa mise en application. Il est responsable de l'organisation pédagogique générale, du développement et des projets, de la gestion financière, administrative et des ressources humaines. Il représente le centre auprès des partenaires extérieurs et assure la promotion des activités de formation. En l'absence de « Responsable de formation(s) » dans le centre, placé sous sa responsabilité, il assure l'ensemble des fonctions et tâches dévolues à ce poste. Selon la taille du centre ou la définition de son poste, il peut être amené à intervenir en formation auprès des stagiaires et apprentis. Pour l'exercice de ses responsabilités, il s'appuie sur son équipe.

Fonction	Tâches
1. Développement, ingénierie	1a. initie de nouveaux projets de formations à partir de l'analyse des besoins, 1b. recherche et négocie de nouvelles conventions de formation et organise la réponse aux appels d'offres, 1c. recherche et met en place les financements pour les formations, 1d. évalue et affecte les moyens humains et logistiques nécessaires, 1e. contrôle la réalisation, 1f. initie et anime les démarches « qualité », 1g. crée et développe les réseaux de partenaires (employeurs, institutions, autres organismes de formation).
2. Coordination et organisation pédagogiques	2a. anime et coordonne l'équipe des formateurs en suscitant la concertation entre les différents acteurs, 2b. participe et veille à la définition et à la réalisation des objectifs pédagogiques, 2c. propose au chef d'établissement l'attribution des responsabilités pédagogiques, 2d. coordonne le choix des supports pédagogiques, 2e. supervise l'organisation des plannings des formations, 2f. supervise l'organisation des séquences en entreprises, 2g. supervise l'organisation des procédures de recrutement ou de sélection des stagiaires et apprentis, d'évaluation et de validation des parcours, 2h. assure le dialogue régulier avec les stagiaires et apprentis, 2i. contrôle les parcours individualisés et suit les processus d'orientation, 2j. siège au conseil de perfectionnement du centre, et peut le présider par délégation.

<p>3. Gestion des ressources humaines</p>	<p>3a. met en œuvre une politique de management des ressources humaines respectueuse des personnes et de leurs attributions.,</p> <p>3b. favorise la prise de responsabilité, l'expression et le dialogue au sein des équipes,</p> <p>3c. se préoccupe du perfectionnement et de la promotion des personnels et établit le plan de formation,</p> <p>3d. définit, avec le concours des formateurs, les profils des formateurs requis pour la mise en œuvre des formations,</p> <p>3e. organise le recrutement des formateurs salariés, permanents ou intervenants, et, le cas échéant, des personnels administratifs, dans la limite des postes définis au budget,</p> <p>3f. propose à la direction de l'établissement les recrutements envisagés, rend compte des difficultés rencontrées et des mesures prises,</p> <p>3g. exerce à l'égard des personnels l'autorité hiérarchique par délégation du chef d'établissement : organise les services, assure le suivi du temps de travail, contrôle et évalue l'activité des personnels du centre et des intervenants extérieurs,</p> <p>3h. délivre les ordres de mission,</p> <p>3i. élabore et fait respecter le règlement intérieur du centre et organise la représentation des stagiaires,</p> <p>3j. exerce, par délégation du chef d'établissement, le pouvoir disciplinaire auprès des stagiaires et des apprentis.</p>
<p>4. Relations extérieures et partenariats</p>	<p>4a. élabore et met en œuvre la politique de promotion et de communication du centre de formation (plan de communication),</p> <p>4b. représente le centre de formation auprès des institutions, des collectivités publiques et des entreprises,</p> <p>4c. participe à des réunions, colloques, séminaires, congrès ou autres manifestations en relation avec les activités du centre et les formations dispensées,</p> <p>4d. établit des relations partenariales avec les différents acteurs socio-économiques, dont les anciens stagiaires et apprentis,</p> <p>4e. se tient informé et organise la veille des informations pédagogiques, économiques et sociales, juridiques et administratives.</p>
<p>5. Gestion économique et financière</p>	<p>5a. élabore et propose au chef d'établissement le projet de budget du centre de formation, fait des propositions d'investissement,</p> <p>5b. exécute le budget : engage les dépenses dans la limite des délégations ou subdélégations qu'il a reçues, et transmet les pièces comptables nécessaires (facturation, encaissement, recouvrement, tenue des comptes, paie...),</p> <p>5c. gère l'utilisation des moyens : affecte les locaux et équipements ; veille à leur entretien et à leur maintenance, prévoit les évolutions et planifie les travaux nécessaires.</p> <p>5d. assure le suivi budgétaire global ainsi que celui de chaque action de formation ou projet ; analyse les</p>

	<p>écarts, propose les ajustements et rend compte au chef d'établissement ,</p> <p>5e. collabore, avec le chef d'établissement et l'expert comptable et le commissaire aux comptes, à l'élaboration du compte de résultats annuel et du bilan comptable du centre,</p> <p>5f. rend compte au chef d'établissement de la gestion financière du centre.</p>
<p>6. Gestion administrative et logistique</p>	<p>6a. analyse le fonctionnement général du centre, propose des améliorations et rend compte au chef, d'établissement des éventuelles difficultés,</p> <p>6b. veille au bon déroulement des procédures administratives concernant les stagiaires et apprentis : sélection, inscription, couvertures assurances, prises en charges financières, évaluations, validations ..,</p> <p>6c. tient à jour les différents registres prévus par la réglementation (personnels, stagiaires, hygiène sécurité..),</p> <p>6d. répond aux enquêtes,</p> <p>6e. réalise les bilans pédagogiques et financiers requis par la réglementation,</p> <p>6g. assure la protection des biens et des personnes : veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.</p>

DECLARATION SUR L'HONNEUR
 (« *Pluri-activité en cours* »)

Je, soussigné M....., déclare sur l'honneur exercer complémentaiement à l'emploi qui m'est proposé par l'établissement de (*nom de l'établissement employeur*) les emplois ou activités professionnelles suivantes :

- Dénomination de l'emploi ou de l'activité	Raison sociale / Statut	Temps de travail hebdomadaire ou mensuel ³¹
-		
-		

soit au total heures hebdomadaires¹ / mensuelles.

Je m'engage à informer le chef d'établissement de tout changement de temps de travail affectant cette (ou ces) activités ou emplois.

Fait à, le

Signature du salarié

¹ Temps de travail exprimé soit en horaire hebdomadaire, soit en horaire mensuel.