

**AVENANT N°6 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
TRAVAIL DES PERSONNELS DE FORMATION**
Applicable au 1^{er} septembre 2006

NOTE D'INFORMATION ET D'APPLICATION

Adoptée par la CPN du 7 décembre 2005

L'avenant à la convention collective des personnels de formation signé le 7 décembre 2005 concerne essentiellement les salariés formateurs en formation continue et en apprentissage.

Quelques dispositions concernent néanmoins les enseignants et les documentalistes.

Le document diffusé auprès des établissements et mis à la disposition de tous sur le site Internet du CNEAP est le texte complet actualisé de la convention collective tel qu'il résulte de l'intégration des avenants successifs signés depuis la version initiale de 1993. Ce texte s'impose désormais à tous les employeurs et à tous les salariés.

Le présent document est scindé en deux parties : une partie "information" qui précise les modifications apportées à la convention collective, et une partie "application" destinée à faciliter la mise en application des nouvelles dispositions.



CONSEIL NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE

1^{ère} Partie : CE QUI EST NOUVEAU

1. ORGANISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective se décompose comme suit :

- Titre I : dispositions communes aux enseignants, aux formateurs et aux documentalistes,
- Titre II : dispositions spécifiques aux enseignants,
- Titre III : dispositions spécifiques aux formateurs de la formation continue et de l'apprentissage,
- Titre IV : dispositions spécifiques aux documentalistes,
- Annexes : grilles de rémunération, définitions de postes

2. MODIFICATIONS APPORTEES AUX TITRES I, II et IV

Les modifications apportées au Titre I sont mineures, une harmonisation de son contenu avec celui des autres conventions collectives (PAT et PVS) étant envisagée dans un proche avenir. Ces modifications sont liées essentiellement à l'intégration des dispositions sur les documentalistes dans le corps de la convention collective.

Ce titre I comportait jusqu'à présent un article 11 sur les congés annuels. Cet article a été supprimé, et un article sur les congés annuels a été ajouté au titre II sur les enseignants et un autre au titre II sur les formateurs.

De même, le titre I comportait un article 17 sur la classification des salariés. Cet article a disparu des dispositions communes, la question des classifications étant abordée au sein des titres II, III et IV pour chacun des trois groupes de métiers.

Un article spécifique pour la classification des enseignants, qui reprend sans modification les alinéas de l'ancien article 17 qui les concernaient, a donc été ajouté dans le titre II relatif aux enseignants.

Le Titre IV a été ajouté pour intégrer dans le corps de la convention les dispositions relatives aux documentalistes, qui figuraient précédemment dans l'avenant n°5 (1^{er} décembre 2004). Aucune modification n'a été apportée au contenu des articles de cet avenant, qui sont donc simplement re-numérotés.

3. MODIFICATIONS CONCERNANT LES FORMATEURS (Titre III)

3.1. LES METIERS DE LA FORMATION CONTINUE ET DE L'APPRENTISSAGE.

Suite aux travaux de la Commission Paritaire Nationale et aux consultations menées auprès de représentants des formateurs, des responsables de centre de formation, trois métiers ont été définis :

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

Les définitions de poste telles que présentées dans l'annexe II décrivent, pour chaque métier, d'une part des « fonctions » (colonne de gauche) et d'autre part les « tâches » (colonne de droite) qui correspondent à ces fonctions. Toutes les fonctions et les tâches en relevant ne sont pas forcément accomplies par chaque salarié, mais toutes sont susceptibles d'être effectuées. Le salarié peut effectuer d'autres tâches non décrites dans ce référentiel à condition cependant que celles-ci se rattachent aux fonctions décrites pour le poste.

Il convient désormais de se référer à ces définitions avant la conclusion d'un contrat de travail et avant reclassement des personnels en place par avenant.

Les grilles de rémunération de base s'inspirent de la classification européenne dite « LMD ». Les responsables de formation et les responsables de centre bénéficient, en plus de cette grille de base, de bonifications fixées en fonction du nombre d'heures conventionnées dont ils ont la responsabilité, 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, ...).

Le métier exercé, la catégorie de classement et la référence à la convention collective de rattachement, doivent être explicitement stipulés dans le contrat de travail des salariés concernés ainsi que sur les bulletins de paie.

3.2. OBLIGATIONS DE SERVICE

La consultation des personnes concernées et l'enquête réalisée auprès des centres à l'automne 2003 ont montré que l'application des dispositions relatives au TIPS, au TPAF posait de nombreuses difficultés.

Les partenaires sociaux ont donc adopté une nouvelle répartition du temps de travail des salariés de ce secteur d'activité.

Le temps de travail se répartit désormais entre :

- Acte de Formation (AF),
- Temps de Préparation, Recherche, et Evaluation (PRE) liés à l'acte de formation,
- Activités Diversifiées d'Accompagnement des Formations (ADAF).

Il conviendra, lors de la mise en place des nouvelles dispositions, d'être attentif au fait qu'il n'y a pas de correspondance parfaite entre les éléments de la nouvelle répartition et ceux de l'ancienne (ainsi l'ADAF ne correspond pas exactement à l'ancien TPAF ...).

Pour 2 heures d'AF (Acte de Formation), il sera comptabilisé 1 heure de PRE (Préparation, Recherche, Evaluation). Compte tenu de la diversité des situations et des niveaux de responsabilités, la part des ADAF (Activités Diversifiées d'Accompagnement des Formations) doit être fixée dans le contrat de travail, avec un minimum de 20% du volume total d'activité.

Ainsi, à titre d'exemple, pour un salarié dont la part d'ADAF serait fixé à 20%, le volume d'AF et de PRE sera calculé comme suit :

AF = temps de travail total X 80% X 2/3

PRE = temps de travail total X 80% X 1/3

Ce qui donnerait pour un temps plein (non comprise la journée de solidarité dont les modalités sont à convenir en interne, en concertation avec les salariés):

$AF = 1523 \times 80\% \times 2/3 = 812$

$PRE = 1523 \times 80\% \times 1/3 = 406$

$ADAF = 1523 \times 20\% = 305$

Inversement, pour un salarié dont le volume d'AF a été fixé, le volume de PRE est la moitié du volume d'AF, et le volume d'ADAF sera au minimum du quart du volume d'AF + PRE.

Exemple pour 400 heures d'AF (non comprise la journée de solidarité ...):

$PRE = 400 / 2 = 200$ h

$ADAF = (400 + 200) / 4 = 150$ h (minimum)

Soit au total 750 h, correspondant à $750 / 1523 = 49,2\%$ d'un temps plein

3.3. CLASSIFICATION

Les signataires de la convention ont souhaité s'appuyer sur la nouvelle classification européenne des diplômes (système dit "LMD").

Trois catégories ont été définies :

- 3ème catégorie : titulaires d'un diplôme de niveau inférieur à la licence
- 2ème catégorie : titulaires d'un niveau II (licence – maîtrise, Bac+3 et Bac +4)
- 1ère catégorie : titulaires d'un diplôme d'ingénieur, mastère, DESS, DEA, (Bac +5)

Les salariés classés en catégorie 1 ou 2 seront affiliés à l'AGIRC (sous réserve de confirmation de l'accord attendu de cet organisme).

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. Ceci ne fait pas obstacle au reclassement d'un salarié obtenant, en dehors du plan de formation de l'entreprise, un diplôme de niveau supérieur, en rapport avec la fonction occupée. Ce reclassement peut éventuellement s'étaler sur 3 ans, par accord entre les parties.

Dans un souci de professionnalisation des salariés en formation continue et apprentissage, des dispositions particulières ont été adoptées pour les salariés qui ne sont pas titulaires d'un niveau II.

Les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée en 3ème catégorie pourront prendre l'initiative de demander à bénéficier d'une formation ou d'un dispositif de reconnaissance de leurs acquis professionnels pour leur permettre d'accéder à la catégorie 2. Une formation qualifiante et un dispositif de reconnaissance des acquis professionnels seront mis en place par la CPN dans les prochains mois.

Des précisions sont données dans la deuxième partie de la présente note concernant les modalités de mise en place de ce parcours.

3.4. REMUNERATION

La rémunération du salarié dépend de son temps de travail par rapport à un temps plein, de sa classification, de son ancienneté, et des éventuelles bonifications indiciaires auxquelles il a droit.

L'écart indiciaire entre les 3 catégories est constant quelle que soit l'ancienneté : 50 points entre la catégorie 3 et la catégorie 2, 30 points entre la catégorie 2 et la catégorie 1. La progression à l'ancienneté est plus rapide en début de carrière.

Un système de bonifications destinées à valoriser le niveau de responsabilité est mis en place pour les responsables de formation et les responsables de centre. La bonification accordée est plafonnée et dépend du volume d'heures conventionnées dont le salarié a la responsabilité directe. Des fourchettes sont prévues pour tenir compte du degré de délégation confiée, de la nature des formations et du profil des stagiaires ou apprentis. Les bonifications de responsable de formation et de responsable de centre se cumulent si le responsable de centre encadre lui-même directement des formations en l'absence de responsable de formation.

En outre une bonification de 20 points est allouée aux titulaires d'un doctorat,

Cas particulier des formateurs ponctuels

En formation continue et apprentissage, il est souvent fait appel à des formateurs ponctuels, qui interviennent pour un nombre d'heures relativement faible. Considérant que ces personnes ne font pas partie de la structure pérenne du centre et qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'ADAF pour elles, il a été convenu qu'elles pouvaient être rémunérées sur la base d'un taux forfaitaire pour chaque heure consacrée à l'acte de formation (AF). Ce taux horaire est fixé, à ce jour, à 0,460 point "fonction publique", incluant le PRE et l'indemnité de congés payés. Cette possibilité est limitée aux intervenants qui effectuent au maximum 160 heures d'AF sur un exercice annuel.

2^{ème} Partie : RECLASSEMENT DES PERSONNELS EN PLACE

Tous les personnels en place à la date d'application de cet avenant doivent être reclassés dans les emplois correspondant à leurs fonctions, en conservant leur ancienneté. Un avenant au contrat de travail doit être rédigé.

En aucun cas l'application de cet avenant ne peut être l'occasion d'un déclassement que ce soit en terme de qualification, d'ancienneté, ou d'affiliation à un régime de retraite complémentaire et de prévoyance.

1. Le reclassement s'opère en respectant la démarche suivante :

- 1.1. Il convient, dans un premier temps, de s'attacher à l'emploi occupé par la personne, pour l'affecter dans l'un des trois métiers définis :

On recherchera auquel des trois métiers définis correspondent les fonctions et tâches effectivement et contractuellement exercées par le salarié en poste.

A noter qu'un salarié ne saurait être « reclassé » au poste de responsable de centre que s'il en exerce les fonctions et si la décision de création d'un poste de responsable de centre dans l'établissement a été prise par délibération du Conseil d'Administration. A défaut de création de ce poste le salarié est reclassé comme responsable de formation, le chef d'établissement exerçant alors la responsabilité du centre.

- 1.2. Il convient ensuite d'évaluer le volume d'activité du salarié, en tenant compte de la répartition de son travail entre AF, PRE et ADAF. Il faut ici bien noter qu'il n'y a pas correspondance automatique entre les anciennes définitions (TIPS, TPAF, face à face groupe, ...) et les nouvelles. Il y a donc lieu de bien remettre à plat les activités du salarié pour quantifier notamment son volume d'AF. Le volume d'ADAF indiqué dans le contrat de travail, qui doit représenter au minimum 20% du temps de travail total (AF + PRE + ADAF), est apprécié entre le salarié et l'employeur.
- 1.3. L'indice de rémunération de base est fixé en fonction de sa catégorie de classement, et donc du niveau de son diplôme le plus élevé, ainsi que de son ancienneté. Le salarié conserve son ancienneté et est donc reclassé dans la nouvelle grille à l'échelon correspondant à cette ancienneté..
- 1.4. L'employeur fixe ensuite la bonification indiciaire à laquelle a droit le responsable de formation ou le responsable de centre, en fonction du nombre d'heures conventionnées des formations qu'il encadre effectivement, du degré de délégation confiée, de la nature des formations (degré de maîtrise d'œuvre, charge administrative, ...) et du profil des stagiaires ou apprentis (diversité des statuts, nombre de groupes, ...).
- 1.5. Si le salarié bénéficiait, avant son reclassement, d'un indice ou d'une rémunération supérieure à celui résultant de la nouvelle grille et des nouvelles bonifications, il conserve sa rémunération antérieure nette jusqu'à ce que

celle-ci rejoigne, par le jeu de la progression d'ancienneté, la rémunération qu'il devrait avoir selon son classement et son ancienneté (voir ci-après « modèle d'avenant »).

- 1.6. Si le nouvel indice (somme de l'indice de base et des bonifications) est supérieur à l'indice précédant le reclassement, c'est ce nouvel indice qui est appliqué, sauf s'il est supérieur de plus de 20 points à l'ancien indice. Dans ce cas, le nouvel indice appliqué pendant un an à compter de la date de mise en application des nouvelles dispositions sera l'ancien indice augmenté de 20 points. La progression sera ainsi limitée à 20 points par an jusqu'à ce que l'indice de rémunération atteigne celui dont le salarié devrait bénéficier en fonction de son classement, de son ancienneté et de ses bonifications éventuelles.

En aucun cas, la seule mise en place des nouvelles dispositions de la convention collective ne doit entraîner une diminution de la rémunération nette du salarié.

2. Cas des formateurs reclassés en troisième catégorie

Les formateurs reclassés en catégorie 3, s'ils sont en CDI et justifient d'un minimum de cinq ans d'ancienneté comme formateur dans un établissement du CNEAP, peuvent prendre l'initiative de demander par écrit à leur employeur à bénéficier d'une formation ou d'un dispositif de reconnaissance de leurs acquis professionnels, pour leur permettre d'accéder à la catégorie 2.

L'employeur devra répondre par écrit au salarié dans un délai d'un mois. A compter de la date de cette réponse, le salarié devra pouvoir entrer en formation, ou engager les démarches en vue de la reconnaissance de ses acquis professionnels, dans un délai d'un an.

Toutefois :

- Si la formation que va suivre le salarié n'est pas une formation diplômante de niveau 2 mais la formation qualifiante qui sera mise en place et agréée par la CPN, le délai d'un an ne court qu'à compter de la date de mise en place de cette formation. Idem si le salarié souhaite bénéficier du dispositif de reconnaissance des acquis professionnels, qui sera également mis en place par la CPN. La CPN va travailler dans les prochains mois sur ce chantier.
- Si, dans un centre ayant une activité importante, la mise en place de ces dispositions risque d'entraîner le départ concomitant en formation de plusieurs salariés, ce délai peut être aménagé pour moduler les départs en formation, en tenant compte notamment de l'ancienneté des salariés concernés.

La formation suivie pourra ensuite s'étaler sur 2 ans.

Le salarié sera reclassé en catégorie 2 au premier jour du mois suivant l'obtention de son diplôme de niveau II, la validation de sa formation qualifiante, ou la fin du parcours de reconnaissance des acquis professionnels.

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

sa réponse à la demande initiale du salarié, le formateur concerné sera reclassé en catégorie 2.

3. Contrats de travail et avenants

L'application des nouvelles dispositions de la convention exige pour chaque salarié la signature d'un avenant à son contrat de travail. Cet avenant précisera la nouvelle dénomination d'emploi du salarié, son classement, son ancienneté, son nouvel indice de base et ses éventuelles bonifications indiciaires à la date de mise en application. Il fera explicitement référence à l'avenant n°6 de la **convention collective des personnels de formation**. (*Voir modèle-type en annexe à cette note*)

Dans certains cas, compte tenu de l'ancienneté de certains contrats de travail et de l'évolution de la législation, il est recommandé, à la faveur de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, de refaire en totalité les contrats de travail des salariés concernés sur la base du modèle-type fourni par les services du CNEAP.

Dans ce cas, il convient de rappeler dans un article préliminaire que : « Le présent contrat est conclu en continuité et en remplacement du contrat de travail à durée indéterminée signé le ».

AVENANT (N°)

au contrat de travail conclu le (date du contrat initial)

Article 1.

A compter du, M/Mme/Mlle se voit appliquer l'avenant n° 6 à la *Convention Collective du Travail des Personnels de formation des établissements d'enseignement et centres de formation agricole privés relevant du Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé*, qui se substitue de plein droit aux dispositions antérieures de cette convention collective.

Article 2. - Emploi

Compte tenu des fonctions qu'il (qu'elle) exerce, M/Mme/Mlle est employé(e) comme (*dénomination de l'emploi conforme à la nouvelle convention collective*)

Article 3. - Temps de travail

Sur la base d'un temps plein correspondant à 1523 heures de travail, plus 7 heures au titre la « journée de solidarité en faveur des personnes âgées et des handicapés », le volume annuel de travail de M/Mme/Mlle..... est fixé à xxxx heures, soit yyy% d'un temps plein, réparti comme suit entre AF, PRE et ADAF au sens de l'article 23.2 de la convention collective :

- Aaaa heures d'AF
- Bbbb heures de PRE (*le nombre d'heures de PRE est toujours égal à la moitié du nombre d'heures d'AF*)
- Cccc heures d'ADAF (*le nombre d'heures d'ADAF doit être au minimum de 20% du total AF + PRE ADAF*)

Article 4 - Rémunération

Compte tenu de ses diplômes, de son ancienneté de années etmois, à la date du, M/Mme/Mlle..... est classé(e) en catégorie à l'indice.....

Compte tenu de ses responsabilités, s'ajoutera à cet indice de base une bonification de calculée en fonction du volume d'heures conventionnées pour les formations dont M/Mme/Mlle..... assure l'encadrement à la date de signature du présent contrat).

Conformément aux dispositions de la convention collective, cette bonification est fonction du volume d'heures conventionnées pour les formations, et est susceptible d'évoluer dans le temps.

Variante, à rédiger dans le cas où le salarié bénéficiait antérieurement d'un salaire supérieur à celui résultant de son nouvel indice :

Afin de maintenir le niveau de salaire net antérieur de M/Mme/Mlle.....fixé à€, à la date du, celui-ci (celle-ci) percevra une indemnité correspondant à la différence entre le salaire antérieur désigné ci-dessus et le salaire résultant de l'application de l'avenant désigné à l'article 1. Cette indemnité correspond àpoints d'indice, soit, au, à la somme annuelle de€.

Cette indemnité variera jusqu'à ce que le salaire résultant de l'application de l'avenant n° 6 désigné à l'article 1 ait atteint ou dépassé le salaire actuel, par le jeu de l'ancienneté.

Autre variante, à rédiger dans le cas où l'augmentation d'indice serait supérieure à 20 points.

En application des dispositions de l'avenant n°6 de la convention collective, la somme de l'indice de base ci-dessus et de la bonification indiciaire étant supérieure de plus de 20 points à l'indice de rémunération antérieur au, la rémunération de M/Mme/Mlle..... est portée à (ancien indice + 20 points) à compter de cette date. L'indice de rémunération sera ainsi relevé de 20 points à chaque date anniversaire du présent avenant jusqu'à atteindre l'indice résultant de son classement, de son ancienneté et de ses bonifications.

Fait à, le.....
en 2 exemplaires originaux

L'Employeur
(signature)

Le Salarié,
(signature)