

Section 4 dispositions particulières / Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique (Ex IDCC 1326)

Sous-Section 1 Contenu

Article 1 - Champ d'application

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

- d'une part, la ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement primaire privés ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886 ;
- d'autre part, les maîtres salariés enseignant dans les classes élémentaires et maternelles.

Il s'agit :

- des classes hors contrat (même si l'établissement est sous contrat) ;
- des classes sous contrat simple²¹.

Elle ne concerne pas les écoles spécialisées qui relèveraient d'un Ministère autre que celui de l'Education Nationale.

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

- o la liberté syndicale ;
- o les conditions d'engagement, de licenciement et de départ ;
- o les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

Article 2 - Définition

Est maître de l'enseignement privé, celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'aptitudes pédagogiques, morales et physiques prévues par la loi et la présente convention, est attaché à un ou plusieurs établissements d'enseignement privés.

Le contrat du maître de l'enseignement privé cesse de plein droit à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge légal de la retraite.

Toutefois, par accord écrit entre les parties, cette limite d'âge peut être repoussée d'année en année.

Le contrat du maître agréé cesse dans les conditions prévues par la réglementation qui lui est applicable.

Tout service d'enseignement effectué dans un établissement privé est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

²¹ N.D.L.R. les dispositions spécifiques applicables aux maîtres agréés sont en caractères italiques

Pour les maîtres des classes sous contrat, l'ancienneté est déterminée par les autorités académiques, cependant, quand ces maîtres sont appelés à exercer hors contrat, tout service d'enseignement accompli dans l'enseignement privé est pris en compte pour sa totalité.

Article 3 - Admission au titre de maître de carrière

Sont déclarés maîtres de carrière, les maîtres qui remplissent les conditions suivantes : avoir au minimum cinq ans d'enseignement effectif dans l'enseignement privé au moins à mi-temps.

Article 4 - Service

Le temps normal de service, en présence des élèves, est de 27 heures hebdomadaires, ce qui équivaut à la durée légale du travail²².

A ce service peuvent s'ajouter, sans rémunération supplémentaire, au maximum deux heures hebdomadaires consacrées aux besoins généraux de l'établissement, notamment en ce qui concerne son caractère propre. Ce temps est, en principe, attenant aux heures de présence des élèves.

Pour les maîtres des classes sous contrat simple, les obligations de service sont celles fixées par l'Etat.

La rémunération est due pour ces 27 heures d'enseignement. Toute réduction de ce temps ayant une incidence sur le traitement ne peut être acquise que d'un commun accord.

Article 5 - Droit syndical

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent, pour tous les maîtres, le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du Code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision, en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite ou la répartition du travail. Les maîtres, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

En ce qui concerne les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties s'en réfèrent à la loi.

Le personnel féminin jouit des mêmes droits que le personnel masculin.

Article 6 - Engagement

L'engagement des maîtres est sanctionné obligatoirement par un contrat sous seing privé en double exemplaire selon un modèle-type établi par les parties signataires de la présente convention.

Tout contrat est signé, d'une part par le maître, et, d'autre part, par la ou les personnes physiques et morales responsables vis-à-vis des autorités académiques et vis-à-vis du Ministère du Travail.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix de la pension.

S'il est question, dans ces accords, "d'avantages en nature", sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la Sécurité Sociale.

²² N.D.L.R. : pour les maîtres hors contrat, il convient de porter la mention 169 heures sur la fiche de salaire

Article 7 – Contrat

Le contrat doit comporter :

- 1 - La définition du caractère propre de l'établissement, c'est-à-dire les objectifs pédagogiques, éducatifs, philosophiques et spirituels, assurant la vie et la pérennité de l'établissement, que le professeur s'engage à respecter, et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.
- 2 - La date de prise d'effet. Dans les cas, prévus par la loi, d'un contrat à durée déterminée, celui-ci comporte les mentions obligatoires précisées par le Code du Travail.
- 3 - La catégorie du maître, ainsi que son ancienneté dans la profession ;
Pour les maîtres des classes sous contrat, l'ancienneté qui leur est reconnue est fixée par les autorités académiques.
- 4 - Le traitement initial et le barème de référence en vigueur.
L'acceptation par le maître du traitement prévu par l'Etat.
- 5 - L'horaire du maître et les classes qui peuvent lui être confiées.
- 6 - Mention que le maître a pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement, établi conformément au Code du Travail et en accepte les dispositions.
- 7 - L'engagement pour les deux parties de respecter la présente convention.
- 8 - La durée de la période d'essai conformément à l'article 13 de la présente convention.
- 9 - *L'engagement du maître de fournir, en temps utile, les pièces nécessaires à la constitution du dossier académique sous peine de caducité de son contrat si sa responsabilité est en cause.*

Article 8 - Durée de l'année scolaire

La durée de l'année scolaire se définit par référence à celle fixée par le Ministère de l'Education Nationale.

Les congés particuliers aux établissements peuvent être récupérés afin de respecter la durée totale de l'année scolaire.

Article 9 - Traitement des maîtres

- 9.1 Les traitements des maîtres hors contrat sont fixés normalement par un accord national. Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.
Les traitements sont annuels, payables par douzième - congés payés inclus.
Le traitement des maîtres des classes sous contrat est celui prévu par l'Etat. Aucun supplément ne pourra être exigé, à moins qu'il ne se rapporte à un travail spécial non rétribué par l'Etat ou qu'il n'assure le maintien des droits acquis par les maîtres en fonction au moment de la passation du contrat par l'établissement.
- 9.2 Si l'effectif d'une classe dépasse 35 élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 %.
Les règles applicables aux effectifs des classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public.
- 9.3 Les heures occasionnelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du maître remplaçant et en comptant l'année scolaire pour 36 semaines.

Les règles applicables aux heures de suppléance dans les classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public.

Article 10 - Vacances

Le traitement des vacances est proportionné au temps de service accompli au cours de l'année scolaire :

10.1 Le maître dont le temps de service court du début de l'année scolaire jusqu'au départ aux grandes vacances, reçoit le traitement complet pendant toute la durée des grandes vacances scolaires.

10.2 Dans le cas où le maître, pour quelque cause que ce soit, hormis les cas prévus à l'article 11, n'enseigne pas toute l'année scolaire, son traitement reste mensuel. Il est dû à partir du jour de la prise en fonction au jour inclus de la cessation de fonction. Les petites vacances sont comptées comme période scolaire et, à titre d'indemnité de vacances, il reçoit les 5/19e du total des sommes reçues à titre de traitement.

Cette clause ne s'applique pas en cas de retrait de l'agrément par l'autorité publique.

Article 11 - Maladie, accident du travail, maternité, adoption

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

Pour les maîtres agréés, ce certificat, portant la durée prévisible de l'arrêt, est communiqué dans les détails les plus rapides au chef d'établissement pour transmission aux autorités académiques. La période des petites vacances doit toujours être considérée comme une période de travail²³.

11.2 Dans ce cas l'établissement prend à sa charge, pendant cette absence, la différence entre le traitement du maître et les prestations auxquelles il a droit au titre de la Sécurité Sociale :

- après la période d'essai, pendant un mois pour les maîtres ayant moins de trois ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant deux mois pour les maîtres ayant plus de trois à cinq de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant trois mois pour les maîtres ayant plus de cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention, sauf dispositions légales plus favorables.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux maîtres agréés.

Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le maître aura à faire valoir ses droits auprès de la Sécurité Sociale.

Le total des congés de maladie donnant droit au salaire différentiel ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs.

11.3 Le personnel féminin relevant de la présente convention collective et justifiant d'un an de présence dans l'établissement a droit, en cas de grossesse, au plein traitement pendant la durée prévue par la législation de la Sécurité Sociale.

²³ N.D.L.R. : c'est pourquoi, dans le cas d'un congé sur une période d'activité et de vacances scolaires, quelles qu'elles soient, il convient de faire une reprise de travail, même fictive, si elle tombe en période de congé

11.4 En cas d'adoption, les dispositions du paragraphe 11.3 ci-dessus s'appliquent aux personnels relevant de la présente convention.

Article 12 – Absences

Les absences rémunérées pour événements personnels sont les suivantes (en jours ouvrés) :

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une sœur ;
- trois jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- trois jours en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- quatre jours en cas de mariage du salarié ;
- trois jours au plus pour la présélection militaire.

Elles sont prises au moment des événements en cause.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement ou à *l'inspecteur d'académie sous couvert du chef d'établissement* pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement. Il n'est pas fait de retenue de traitement, si les heures d'absences ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

Dans toute la mesure du possible, les heures de classes doivent être sauvegardées.

Les maîtres de carrière peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Par accord bilatéral, ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelable.

Les maîtres de carrière en congé pour convenance personnelle pourront obtenir leur intégration dans l'établissement, à condition de faire connaître leur intention au chef d'établissement dans les délais prévus par accord bilatéral lors de la suspension de leur contrat de travail. Les maîtres remplaçants seront engagés par contrat à durée déterminée.

Le temps de congé pour convenance personnelle ou pour mandat syndical ou civique comptera pour l'ancienneté s'il est employé au service de l'enseignement privé ou au perfectionnement professionnel dans les conditions approuvées par les organismes signataires.

Dans les établissements rémunérant au moins 15 salariés travaillant au moins à mi-temps, le bénéfice des dispositions du Code du Travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps (article L. 122-28-1 et suivants) ne peut être refusé aux salariés travaillant au moins à mi-temps et ayant deux ans d'ancienneté dans l'établissement. Pour les autres cas, les parties s'en réfèrent à la loi.

Les deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux maîtres agréés.

Le maître appartenant à un établissement au moment de son départ pour le service national est, à son retour, réintégré à son poste dans les conditions prévues par la loi, s'il en fait la demande.

Pendant la durée de son service national, son contrat est suspendu et son emploi pourvu par un maître engagé par un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la durée du service national est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Si le salarié remplacé ne manifeste pas son intention de reprendre son emploi et si le chef d'établissement d'une part et le remplaçant d'autre part souhaitent poursuivre les relations contractuelles, le contrat doit se transformer en contrat à durée indéterminée.

Article 13 - Durée et rupture du contrat

13.1 Durée du contrat

Le contrat, écrit et rédigé conformément à l'article 7, est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, il pourra être conclu un contrat à durée déterminée dans les cas limités par la loi, notamment pour le remplacement d'un maître temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

13.2 Période d'essai

Contrat à durée indéterminée

Le maître peut quitter l'établissement :

- sans préavis pendant le premier mois ;
- sur préavis d'au moins huit jours pendant les deux mois suivants.

Pendant les trois premiers mois, le chef d'établissement peut mettre fin aux fonctions du maître sur préavis d'au moins huit jours et sans indemnité.

- **Contrat à durée déterminée**

Les parties signataires de la présente convention s'en réfèrent au Code du Travail.

13.3 Rupture du contrat

Contrat à durée indéterminée

Passée la période d'essai pour les maîtres hors contrat *ou dès l'obtention de l'agrément par l'autorité académique pour les maîtres agréés*, toute rupture de contrat à durée indéterminée peut être soumise à la Commission Paritaire Nationale et ne prend alors effet qu'après sa décision.

Sauf accord des parties constaté par écrit, ou cas de faute lourde ou grave et hormis le cas de licenciement économique pour insuffisance d'effectifs mentionné au b) ci-dessous, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire. Elle doit être notifiée par l'une ou l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 1er juin.

Toutefois, pour les maîtres agréés, la rupture du contrat de travail peut intervenir à tout moment si elle résulte du retrait de l'agrément décidé par l'autorité publique.

En cas de licenciement pour motif économique ;

- a) on observera toujours la procédure de l'entretien préalable ;
- b) si le licenciement pour motif économique est lié à une insuffisance d'effectifs constatée en début d'année scolaire, l'entretien préalable doit voir lieu au plus tard 15 jours après la rentrée scolaire et la rupture du contrat doit être notifiée avant le 1er décembre.

Le préavis a la durée suivante :

- pour les maîtres de carrière : trois mois ;
- pour les autres maîtres ;
- deux mois s'ils ont plus de deux ans d'ancienneté dans l'établissement ;
- un mois dans le cas contraire.

Si le préavis n'a pas été effectué en totalité à la date du 30 juin, une indemnité compensatrice de la partie non effectuée du préavis est versée au salarié. Cette indemnité ne peut en aucun cas se confondre avec l'indemnité de congés payés.

En cas de suppression de poste ou de fermeture d'établissement, la Commission Paritaire est habilitée à rechercher le reclassement des maîtres et à prendre éventuellement les contacts nécessaires pour cela avec les autres ordres d'enseignement.

Contrat à durée déterminée

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

Le traitement des maîtres agréés ayant assuré une suppléance de longue ou de courte durée est celui prévu par l'Etat.

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Avis en sera donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais.

13.4 Indemnité de licenciement

Il est alloué aux maîtres une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis et calculée comme suit :

- jusqu'à cinq ans de présence dans l'établissement : indemnité légale ;
- à partir de cinq ans de présence dans l'établissement : un cinquième de mois par année de présence dans l'établissement ;
- à partir de dix ans de présence dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Article 14 - Licenciement

Tout licenciement pour faute doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi *et la réglementation propre aux maîtres agréés.*

- a) Un licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits, donnés pour répétition de négligences professionnelles ou d'attitudes répréhensibles (non-observation du règlement intérieur de l'établissement, non-respect des règles professionnelles et de modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique, telle qu'elles sont définies dans le contrat de travail, non respect du caractère propre, absences non motivées, retards persistants, manifestations anti-religieuses et propagande politique auprès des élèves...).
- b) En cas de licenciement pour faute grave ou lourde :
 - le maître se voit confirmer son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ;
 - avis en est donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais ;
 - le maître dispose d'un délai de deux jours francs pour saisir la Commission Paritaire Nationale et en aviser son employeur. Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération.

La Commission se réunit dans un délai maximum de huit jours francs et tente de concilier les parties.

En cas d'échec de cette tentative ou si la Commission n'a pas été saisie, le licenciement est effectif à la date de sa notification.

Peuvent être considérées comme fautes lourdes, par exemple :

- insultes publiques, brutalités ou manifestations d'hostilité à l'égard de la direction ;
- actes contraires aux bonnes mœurs ;
- coups et injures entre collègues, ivrognerie.

Néanmoins, seuls les tribunaux sont compétents pour qualifier le degré de gravité d'une faute.

Article 15 - Comportement

Le maître est tenu de conserver, dans son attitude et dans ses mœurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement où il enseigne, la dignité inhérente à sa fonction d'éducateur. Le chef d'établissement veille à ce qu'une attitude respectueuse soit observée à l'égard du maître.

Les observations d'ordre professionnel ou moral sont faites par le chef d'établissement par simple écrit ou au cours d'entretiens particuliers. Dans le cas où la direction de l'établissement porte atteinte à la dignité du maître, celui-ci peut cesser son enseignement et doit alors faire appel à la Commission Paritaire de Conciliation dans les 48 heures.

Article 16 - Matériel

Le maître doit respecter et faire respecter le matériel qui lui est confié.

Article 17 - Exonération de frais de scolarité

Les enfants des maîtres de carrière enseignant dans les établissements adhérant aux organismes signataires de la présente convention bénéficient de la scolarité gratuite à l'exclusion des frais annexes à caractère personnel dans les établissements relevant de la présente convention.

Les professeurs doivent tenir compte de la répartition géographique de ces établissements et de leurs possibilités économiques.

Article 18 - Caractère propre

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

Article 19 - Retraite et prévoyance

L'adhésion à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire pour les établissements relevant de la présente convention dans les conditions fixées par l'accord du 23 mars 1983 et de ses avenants²⁴.

Les maîtres quittant les établissements à partir de 60 ans, en cas de départ à la retraite, ont droit à une indemnité de départ à la retraite en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

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

Les maîtres bénéficient des garanties prévues par un régime de prévoyance qui doivent être au moins égales à celles fixées par l'accord national du 8 septembre 1978 et ses avenants.

²⁴ N.D.L.R. Le taux est de 6,10 % à la date de la signature de la présente convention collective

Article 20 - Litiges

Les litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention pourront être soumis à la Commission Paritaire Nationale. Cette Commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée à son président.

Celui-ci doit la réunir dans un délai d'un mois après réception de la lettre recommandée.
Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

Article 21 - Commission paritaire nationale

21.1 Composition

Une Commission Paritaire Nationale est constituée comme suit :

- quatre délégués titulaires employeurs désignés par les organismes signataires ;
- quatre délégués titulaires salariés, désignés par les organismes signataires.

Chaque délégué titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

Cette commission est présidée alternativement chaque année par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

21.2 Missions

La Commission Paritaire Nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- 1 -adapter la convention collective aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur;
- 2 -établir les barèmes minimaux de traitement ;
- 3 -se constituer en Commission de Conciliation ;
- 4 -interpréter la présente convention.

Elle se réunit au moins une fois par an.

21.3 Indemnisation

Les salariés des établissements relevant de la présente convention collective, appelés à participer aux Commissions Paritaires conventionnelles bénéficient du maintien de leur salaire, pendant la durée de leur absence.

Dans la limite de trois réunions annuelles, leurs frais de transport leur sont remboursés, par leur employeur, sur la base du tarif Km SNCF 2nde classe.

Dans la mesure où ils évitent les perturbations de service, les suppléments éventuels sont également remboursés.

Article 22 - Avantages acquis

La présente convention annule toutes les conventions antérieures ainsi que les statuts particuliers concernant les maîtres. Toutefois, les avantages antérieurs demeurent acquis.

Article 23 - Dénonciation – révision

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

23.1 Dénonciation

L'une ou l'autre des parties contractantes, ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître six mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au Président de la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 21. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Le président de la Commission Paritaire Nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

23.2 Révision

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au Président de la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 21, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la Commission Paritaire Nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.

Article 24 - Dépôt

Les formalités de dépôt de la convention seront accomplies par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de la signature.

Article 25 - Date d'application

La présente convention prendra effet le 1er janvier 1985.

ANNEXE

Grille Indiciaire des maitres hors contrat / Barèmes applicables du 1^{er} septembre 2006 au 31 août 2007²⁵

TABLEAU D'AVANCEMENT		CLASSES ELEMENTAIRES	
		AVEC C.A.P. ou diplôme d'instituteur	SANS C.A.P. ni diplôme d'instituteur
Pour un service hebdomadaire de		27 h.	27 h.
ECHELONS	DUREE ²⁶	INDICE	INDICE
1 ^{er} échelon	2 ans	289	276
2 ^e échelon	3 ans	296	280
3 ^e échelon	4 ans	324	307
4 ^e échelon	4 ans	332	312
5 ^e échelon	4 ans	352	332
6 ^e échelon	4 ans	371	352
7 ^e échelon	4 ans	401	372
8 ^e échelon	5 ans	420	392
9 ^e échelon	final	427	402

²⁵ Suite à la signature de l'avenant du 3 juin 1991, à la majoration uniforme de deux points d'indice à compter du 1^{er} novembre 1991 et à l'avenant du 28 avril 2006

²⁶ A compter du 1^{er} septembre 1991

Grille Indiciaire des maitres hors contrat barèmes applicables à compter du 1^{er} septembre 2007

TABLEAU D'AVANCEMENT		CLASSES ELEMENTAIRES		
		AVEC C.A.P. ou diplôme d'instituteur ²⁷	SANS C.A.P. ni diplôme d'instituteur ²⁸	AVEC diplôme homologué niveau II29
Pour un service hebdomadaire de		27 h.	27 h.	27 h.
ECHELONS	DUREE ³⁰	INDICE	INDICE	INDICE
1 ^{er} échelon	2 ans	299	280	304
2 ^e échelon	3 ans	306	290	311
3 ^e échelon	4 ans	330	307	334
4 ^e échelon	4 ans	339	319	343
5 ^e échelon	4 ans	358	337	358
6 ^e échelon	4 ans	377	356	377
7 ^e échelon	4 ans	406	376	406
8 ^e échelon	5 ans	424	395	424
9 ^e échelon	final	434	408	434

²⁷ Avenant du 28 avril 2006

²⁸ Avenant du 28 avril 2006

²⁹ Suite à la signature de l'avenant du 29 juin 2007 : il s'agit d'une grille temporaire jusqu'au 1^{er} septembre 2008 pour les quatre premiers échelons ; à compter du 5^{ème} échelon, on se réfère à la grille avec CAP. En tout état de cause, les enseignants rémunérés sur une grille plus avantageuse continuent d'en bénéficier.

³⁰ A compter du 1er septembre 1991

Sous-Section 2 Accords Thématiques

Sur les thématiques visées, les parties s'en réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

Thématique	Dénomination
Durée du travail	Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015
Formation professionnelle	Accord Interbanques sur l'emploi et la formation professionnelle dans les Etablissements d'Enseignement privés du 3 novembre 2015
	CQP éducateur de vie scolaire - accord de création du 5 juin 2014
	CQP coordinateur de vie scolaire - accord de création du 2 juin 2015
Protection sociale	Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014)
	Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013
	Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015
	Accord de recommandation d'assureurs / régime EEP Santé du 18 juin 2015
	Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991
Rémunération	Accord salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires