

Section 7 dispositions particulières / Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique (Ex IDCC 1545)

Sous-Section 1 Contenu

Texte du 28 février 1989 Suite à la signature de la convention collective des chefs d'établissements le 21 mars 2002, applicable au 1er septembre 2002 (☛ voir G9), l'avenant N°2 de la convention collective de l'enseignement catholique primaire disparaît. De plus, suite à la signature de l'accord professionnel sur l'organisation de l'emploi dans l'enseignement catholique du premier degré (☛ voir G26), l'avenant n°1 disparaît également.

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES AUX MAITRES DES CLASSES SOUS CONTRAT SIMPLE OU HORS CONTRAT

Article 1 - Champ d'application :

La présente convention règle les rapports entre :

- d'une part, les personnes physiques ou morales ayant qualité d'employeur dans les écoles sous contrat simple ou hors contrat, cours complémentaires inclus, ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886, reconnus comme catholiques par les évêques des divers diocèses de France, représentés par les directeurs diocésains de l'Enseignement catholique ;
- et d'autre part, les maîtres salariés enseignant dans ces écoles, y compris les directeurs déchargés de cours. (Extrait du procès-verbal du 12.10.77 : La CPN, après en avoir délibéré, constate que la rédaction de l'article 1er de la convention collective restreint aux seuls maîtres laïcs des établissements du 1er degré le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement primaire catholique et de ses avenants.

Elle estime cependant que les maîtres religieux ou religieuses, munis d'un contrat de travail, entrent dans le champs d'application de ladite convention. Pour les autres maîtres religieux ou religieuses, non munis d'un contrat de travail, la commission rappelle que les commissions départementales de l'emploi sont compétentes pour examiner les conditions d'emploi et de priorité des personnes ne relevant pas juridiquement de la convention).

Article 2 - Droit syndical – Institutions représentatives des salariés :

Conformément aux dispositions de la législation en vigueur, les parties contractantes reconnaissent pour tous les personnels relevant de la présente convention le droit d'adhérer au syndicat de leur choix constitué en vertu du livre IV du Code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite, ou la répartition du travail, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, la formation professionnelle, les mesures de discipline et de licenciement.

Les maîtres s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer une section syndicale, quelle que soit l'importance de l'école. L'employeur met à la disposition de chaque section syndicale, un panneau destiné à l'affichage des communications syndicales. Les absences pour exercice d'un mandat syndical

et notamment pour participer aux réunions paritaires sont autorisées conformément aux dispositions de l'article 12 ci-dessous.

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

Pour l'organisation du droit d'expression des salariés, les parties respecteront les dispositions légales.

Article 3 - Caractère propre :

Les maîtres qualifiés définis à l'article 4 constituent le corps des maîtres de l'Enseignement catholique dont ils respectent le caractère propre. En entrant dans ce corps, ils se trouvent solidairement responsables de la formation humaine et chrétienne des élèves dans laquelle, en particulier, éducation et instruction sont inséparables. Les autres maîtres sont également appelés à travailler à cette formation dans le même esprit

Article 4 - Catégories :

1) Maîtres Diplômés - Qualifiés - De Carrière

a) Maîtres diplômés :

Est dit maître diplômé :

• 1) Après son entrée en fonction dans l'Enseignement catholique et la signature du contrat individuel de travail, le maître titulaire :

- d'un des diplômes universitaires exigés par la réglementation en vigueur ;
- du diplôme d'instituteur ou du diplôme d'études supérieures d'instituteur obtenu dans l'un des centres de formation pédagogique privés habilités dans l'Enseignement catholique.

• 2) Le maître recruté au plus tard à la rentrée de 1983 et qui a obtenu un agrément définitif après succès aux épreuves du CAP ou de l'examen professionnel.

c) Maîtres qualifiés :

Est dit maître qualifié, le maître qui répond aux conditions suivantes :

- avoir enseigné comme maître diplômé pendant 2 ans au minimum ;
- avoir suivi pendant ces 2 ans une formation pédagogique donnée dans l'esprit de l'article 3 ;
- avoir reçu, sur sa demande, la qualification par décision de l'autorité diocésaine après avis de la commission de qualification.

Le maître qualifié a toujours droit de priorité par rapport aux maîtres non qualifiés dans l'attribution des emplois vacants.

Les mots : emplois vacants s'entendent ici au sens d'emplois disponibles.

d) Maîtres de carrière :

Est dit maître de carrière, sur sa demande adressée au directeur diocésain sous pli recommandé avec avis de réception, le maître qualifié justifiant d'une ancienneté de 5 ans après la date d'effet de sa qualification.

2) Maîtres Suppléants :

Pour assurer les intérimis nécessités par les besoins du service, il est fait appel à des maîtres suppléants titulaires de l'un des diplômes requis pour enseigner par la réglementation en vigueur.

Sont aussi considérés comme maîtres suppléants les maîtres admis au concours interne. L'obtention du diplôme d'instituteur leur permet d'accéder à la catégorie des maîtres diplômés.G

3) Maîtres en agrément provisoire :

Est dit maître en agrément provisoire, le maître qui possède les diplômes requis pour enseigner, mais qui n'a pas encore satisfait aux épreuves de l'examen professionnel.

4) Maîtres d'enseignement spéciaux :

L'enseignement de certaines disciplines peut être confié à des maîtres d'enseignement spéciaux qui peuvent entrer dans une des catégories énumérées ci-dessus.

5) Maîtres Hors Contrat :

- Les maîtres hors contrat accèdent aux catégories de maîtres énumérées ci-dessus s'ils répondent aux conditions prévues.
- Toutefois, les maîtres en fonction dans les classes hors contrat à la date de la rentrée scolaire précédant la signature de la présente convention, bénéficient des avantages reconnus aux maîtres diplômés ; ils peuvent accéder à la qualification et au titre de maître de carrière dans les conditions prévues ci-dessus.

Article 6 - Engagement des maîtres :

L'engagement des candidats des diverses catégories énumérées à l'article 4, se fait par un contrat sous seing privé en triple exemplaire entre le candidat et l'employeur. L'employeur s'engage à ne conclure le contrat de travail que si le candidat lui a été proposé par l'autorité diocésaine après avis de la commission de l'emploi.

Article 7 - Constitution du dossier d'embauche :

Les candidats doivent produire en vue de leur engagement les pièces suivantes :

- une fiche d'état civil et de nationalité française,
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de 3 mois,
- les certificats médicaux nécessités par la législation scolaire en vigueur,
- une copie certifiée conforme de leurs diplômes,
- le livret professionnel ou les certificats justifiant l'ancienneté,
- un certificat prouvant qu'ils sont libres de toute obligation envers leur précédent employeur,
- l'exeat du directeur diocésain s'il y a changement de diocèse,
- la fiche d'immatriculation de la Sécurité sociale.

Article 8 - Etablissement du contrat de travail :

Le contrat de travail doit comporter :

- a) Pour tous les maîtres :
 - la date de prise d'effet,
 - l'ancienneté du maître,
 - la catégorie du maître,
 - les obligations de service,
 - les conditions particulières éventuelles,
 - l'engagement pour les deux parties de respecter la convention collective et le règlement intérieur de l'établissement dont les signataires auront eu communication et reconnaîtront avoir pris connaissance.

b) **Maîtres hors contrat**

Outre les clauses ci-dessus, le contrat des maîtres hors contrat comportera :

- o la grille indiciaire de référence,
- o l'indice de rémunération à la date d'effet du contrat.

Le contrat du maître de carrière est assorti des garanties spéciales prévues à l'article 14 ci-dessous.

Article 9 - Durée du contrat - période d'essai :

Hormis les contrats des maîtres suppléants, tous les contrats sont à durée indéterminée.

Les trois premiers mois d'enseignement dans l'Enseignement catholique constituent une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut reprendre sa liberté sans préavis ni indemnité.

La période d'essai peut d'un commun accord, être renouvelée une fois pour une durée équivalente. Les maîtres issus d'un centre de formation pédagogique munis du diplôme d'instituteur ou du diplôme d'études supérieures d'instituteur sont dispensés de la période d'essai.

Article 10 - Service des maîtres :

10-1 Le service d'enseignement correspond aux maxima de service des maîtres agréés des catégories correspondantes (classes pré-élémentaires, classes élémentaires, cours complémentaires).

10-2 A ce service peuvent s'ajouter, au maximum et en moyenne, sans rémunération supplémentaire, 2 heures hebdomadaires consacrées aux besoins généraux liés au caractère propre de l'établissement à l'exclusion de toutes tâches d'entretien et de surveillance.

10-3 Dans les cours complémentaires hors contrat l'employeur, si les besoins du service l'exigent, peut demander aux maîtres, sur la proposition du directeur et au directeur lui-même, d'accomplir des heures supplémentaires de cours.

Il ne peut être imposé plus de 2 heures supplémentaires par semaine. Ces heures sont rémunérées.

10-4 Pour la bonne organisation, les maîtres doivent être à leur poste 15 minutes avant l'horaire des classes.

10-5 Surveillance des entrées et des sorties : Dans les écoles maternelles, primaires et les cours complémentaires, les directeurs et leurs adjoints doivent assurer la surveillance de l'entrée et de la sortie des écoles.

L'école doit être ouverte 15 minutes avant l'horaire des classes et le service de surveillance commence dès l'ouverture : ce service est assuré par roulement à la diligence du directeur, en concertation avec les maîtres.

10-6 Surveillance de l'interclasse : L'interclasse est la période qui s'écoule entre la fin de la classe du matin et le début de la classe de l'après-midi.

La surveillance de l'interclasse est assurée en priorité, par roulement et après concertation, par les directeurs et les maîtres volontaires. Cette surveillance est rémunérée. Elle peut être également assurée par toute autre personne embauchée à cet effet.

10-7 Transport : L'horaire des services des transports d'élèves peut nécessiter des surveillances rémunérées compte-tenu de leur importance.

Elles sont assurées par une personne engagée à cet effet ou par le directeur et les maîtres volontaires selon un roulement organisé à la diligence du chef d'établissement après concertation avec les maîtres.

10-8 Surveillances diverses : Lorsque l'établissement organise un accueil ou une garderie avant l'ouverture normale ou après l'heure de sortie des élèves, le service est mis en place à l'initiative de l'employeur. Il est assuré par le directeur ou les maîtres volontaires ou toute autre personne embauchée à cet effet.

Cette surveillance est rémunérée

Article 11 - Contribution familiale :

Les maîtres visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants de l'exonération de la scolarité ou de la contribution des familles à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension etc.) dans l'établissement où exerce le maître et si cet établissement ne dispose pas des classes conformes à l'orientation choisie, dans un autre établissement adhérent aux organismes signataires, compte-tenu de la situation géographique et économique de ces établissements.

Article 12 - Absences pour circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi :

Une autorisation d'absence peut être demandée au directeur pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue de traitement si les absences résultent d'une obligation légale non rétribuée.

Les absences des représentants mandatés des organisations syndicales pour participer aux réunions des CPN, régionales ou départementales auxquelles ils sont convoqués, ne donnent pas lieu à une réduction de salaire. Les frais de déplacement seront remboursés suivant les modalités prévues par l'accord du 12 décembre 1984 modifié.

Article 13 - Congés pour convenances personnelles :

Des congés non rémunérés pour convenances personnelles peuvent être accordées aux maîtres qualifiés et aux maîtres de carrière.

L'attribution d'un congé de convenances personnelles n'est pas un droit : elle est subordonnée à l'intérêt du service et aux besoins en personnel. En général, il est accordé toutes les fois que le motif est valable (études, situation familiale difficile, etc.).

Les congés pour convenances personnelles ont pour effet de suspendre tous les droits liés à l'exercice de la fonction.

Les congés sont accordés par l'employeur à qui la demande doit être présentée avant le 30 avril pour l'année scolaire suivante. Leur durée est d'un an et ils doivent coïncider avec l'année scolaire. Ils sont renouvelables pour une durée égale jusqu'au terme extrême de 5 ans.

Le maître bénéficiaire d'un tel congé doit faire connaître par écrit à son employeur avant le 30 avril :

- son désir de reprendre un poste,
- son désir de solliciter un renouvellement de congé,
- ou sa volonté de renoncer à un poste dans l'établissement.

Toutefois, par accord entre les parties, et à titre exceptionnel, il pourra être dérogé aux conditions de dates et de durées prévues ci-dessus. Dans ce cas, si le congé n'excède pas l'année scolaire en cours, les dispositions de l'alinéa 3 ne s'appliquent pas et le maître est remplacé par un suppléant au sens de l'article 4 de la convention collective.

Article 14 - Licenciement - Démission :

En dehors du cas de faute grave ou lourde, la démission ou le licenciement des maîtres sont réglés comme suit :

1) Licenciement :

Tout licenciement doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi. Un licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après 2 avertissements écrits.

a) Maîtres suppléants :

Les parties décident de s'en rapporter aux dispositions du Code du travail.

b) Maîtres de carrière - Maîtres qualifiés - Maîtres diplômés :

Le licenciement ne peut avoir lieu en cours d'année scolaire.

- Maîtres de carrière : En cas de rupture du contrat, le délai de préavis est de 3 mois pour les maîtres de carrière. En conséquence, la notification doit être donnée au plus tard le 31 mars après avis conforme de la commission paritaire prévue à l'article 33.
- Maîtres qualifiés - Maîtres diplômés :
Le délai de préavis est de 2 mois. La notification doit donc être formulée au plus tard le 30 avril

2) Démission :

La démission des maîtres de carrière, qualifiés ou diplômés, ne peut jamais avoir lieu en cours d'année scolaire.

Les délais de notification à l'employeur sont les mêmes qu'en cas de licenciement, c'est-à-dire avant le 31 mars pour les maîtres de carrière, avant le 30 avril pour les autres maîtres.

Article 15 - Licenciement pour faute lourde ou grave :

En cas de faute grave ou lourde, le maître peut être licencié sans préavis.

Après 2 avertissements écrits, peuvent être notamment considérées comme fautes graves :

- le non respect du caractère propre,
- les manquements au devoir de réserve,
- les absences non motivées,
- les retards persistants,
- les refus persistants de corriger les devoirs,
- les refus habituels de participer aux conseils de classes.

Peuvent être notamment considérées comme fautes lourdes :

- brutalité à l'égard des élèves,
- actes contraires aux bonnes mœurs,
- ivrognerie.

En tout état de cause, l'appréciation de la gravité de la faute demeure de la seule compétence des tribunaux.

Dans tous les cas, les procédures légales et conventionnelles relatives au licenciement et aux sanctions disciplinaires seront respectées.

Tout maître licencié ou faisant l'objet d'une procédure susceptible d'entraîner son licenciement, a la possibilité de faire appel à la commission de conciliation prévue à l'article 33, Le recours à cette commission dans un délai de 2 jours francs à compter de la notification à l'intéressé de l'engagement de la procédure suspend cette dernière jusqu'à la réunion de la commission qui doit intervenir dans les 8 jours suivant la saisine.

Article 16 - Indemnités de licenciement :

Hormis le cas de faute grave ou lourde, le maître licencié aura droit à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté d'enseignement et de direction dans l'Enseignement catholique. Pour l'appréciation de l'ancienneté, il y a lieu de prendre en compte, d'une part la durée légale des services nationaux obligatoires et assimilés, s'ils ont été effectués après l'entrée dans l'Enseignement catholique, et d'autre part, le temps de formation en CFP.

Le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectue alors de la manière suivante :

- a) S'il s'agit d'un maître diplômé : l'indemnité est fixée par la législation en vigueur.
- b) S'il s'agit d'un maître qualifié, sauf dispositions légales plus favorables, 2 mois de traitement portés à 3 mois au-delà de 10 années d'ancienneté d'enseignement ou de direction dans l'Enseignement catholique.
- c) S'il s'agit d'un maître de carrière, sauf dispositions légales plus favorables, les indemnités prévues en b) sont majorées d'un mois par tranche de 5 ans de service au-delà de 10 ans d'ancienneté d'enseignement ou de direction dans l'Enseignement catholique.

Article 17 - Démission hors délai :

Le maître rompant son contrat en violation de l'article 14 versera une indemnité calculée comme à l'article 16.

Article 18 - Observations :

Sous réserve des dispositions légales relatives à la protection des salariés, les observations d'ordre professionnel ou moral seront faites par écrit, même si elles ont donné lieu à des entretiens particuliers.

Article 19 - Mouvement du personnel :

Pour la bonne organisation du service d'enseignement, les mutations sont décidées par le directeur diocésain, après avis de la commission de l'emploi prévue à l'avenant n°1 de la présente convention collective. Elles ne constituent pas un licenciement et les indemnités prévues à l'article 16 ne sont pas exigibles.

Il appartient au directeur diocésain de publier les listes des postes vacants ou susceptibles de l'être, le plus tôt possible et au plus tard le 30 avril.

En cas de suppression d'emploi, les maîtres qualifiés et les maîtres de carrière sont remis à la disposition du directeur diocésain qui les reclasse par priorité.

Le respect des personnes et la discrétion à l'égard de certaines situations sont plus particulièrement de règle en ce domaine.

En cas de contestation, la commission paritaire, prévue à l'article 33, sera appelée à donner son avis après avoir entendu, à la demande de l'une ou l'autre des parties, les inspecteurs diocésains.

Le nouvel employeur se substituant à l'ancien maintiendra les dispositions contractuelles et les avantages en nature accordés antérieurement, à moins que de nouvelles dispositions soient estimées au moins équivalentes. Les nominations et les mutations de directeurs et de maîtres de carrière sont avant toute décision proposées aux intéressés par le directeur diocésain.

Article 20 - Retraite - Prévoyance :

L'affiliation des maîtres de l'enseignement primaire catholique à un régime de retraites complémentaires et à un régime de prévoyance est obligatoire

TITRE II DISPOSITIONS PARTICULIERES (APPLICABLES AUX MAITRES DES CLASSES SOUS CONTRAT SIMPLE)

Article 21 - Conditions d'application :

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux maîtres enseignant dans des classes sous contrat simple dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec celles fixées par la législation ou la réglementation en vigueur.

Article 22 - Engagement :

L'engagement ne sera définitif au sens des dispositions de l'article 6 qu'après agrément du maître par l'Etat.

Article 23 - Rémunération :

La rémunération des maîtres sous contrat simple est assurée par l'Etat. Aucune autre rémunération ne pourra être exigée à moins qu'elle ne se rapporte à un travail non rémunéré par l'Etat.

Article 24 - Remplacement :

Le remplacement des maîtres est assuré par un suppléant au sens de l'article 4 de la présente convention dans les cas suivants :

- o congé de maternité ou d'adoption,
- o congé parental (1),
- o congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus, congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée (et du mi-temps thérapeutique),
- o le mi-temps de droit pour raisons familiales,
- o congés d'accident du travail,
- o congés de formation,
- o congé de mobilité (ajouté par avenant du 09.01.91),
- o congés pour actions de formation organisées par des organismes agréés dans le cadre des accords professionnels de l'Enseignement catholique,
- o congé sabbatique,
- o congé pour création d'entreprise,
- o décharge d'activité de service pour exercer un mandat syndical,
- o service national.

A l'issue de son congé, le maître est réintégré dans son emploi.

(1) Congé parental d'éducation des maîtres en agrément provisoire (PV du 29.09.88). Le bénéfice des dispositions du Code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps art. L 122-28-1 CT ne peut être refusé aux maîtres en agrément provisoire, enseignant au moins à mi-temps et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'Enseignement catholique. Pour les autres cas, les parties signataires s'en réfèrent à la loi. Pendant la période du congé parental d'éducation, le contrat est suspendu. A son terme, le maître retrouve son précédent emploi

Article 25 - Retrait d'agrément :

Le retrait d'agrément prononcé en application des articles 4 et 11 du décret du 10 mars 1964 entraîne de plein droit la rupture du contrat à la date du retrait. La situation du maître aura été préalablement soumise à la commission paritaire prévue à l'article 33.

Article 26 - Indemnité de départ à la retraite :

En ce qui concerne l'indemnité de départ à la retraite, les parties s'en réfèrent à la loi. Toutefois, eu égard aux dispositions contractuelles de la présente convention, l'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité est évaluée d'après deux éléments :

- Les années d'enseignement sous contrat simple accomplies dans le dernier établissement.
- Les années d'enseignement sous contrat simple ou hors contrat accomplies dans les autres établissements du diocèse dans lequel se trouve l'enseignant au moment de son départ.

En outre, il sera tenu compte des services d'enseignement hors contrat et des services hors enseignement éventuellement effectués dans le dernier établissement.

TITRE III DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX MAITRES DES CLASSES HORS CONTRAT

Article 27 - Classement :

A égalité de diplômes, de titres et de conditions d'emploi, les maîtres sont classés dans les échelles de traitement applicables aux maîtres contractuels et agréés.

L'avancement des maîtres hors contrat se déroule conformément au tableau ci-après :

ECHELON	DUREE *
1	9 mois
2	9 mois
3	1 an
4	1 an 6 mois
5	1 an 6 mois
6	1 an 6 mois
7	3 ans 6 mois
8	3 ans 6 mois
9	4 ans
10	4 ans
11	Final

* Cette grille prend effet au 01.09.89 (avenant du 09.01.91)

* Cette grille prend effet au 01.09.89 (avenant du 09.01.91)

Le classement et l'avancement des maîtres suppléants hors contrat s'opèrent dans les mêmes conditions que pour les maîtres suppléants des classes sous contrat simple. La durée d'un mandat syndical compte pour l'ancienneté.

Article 28 - Traitement :

- Les traitements sont annuels et payables par 1/12ème. Ils correspondent au temps normal de service précisé à l'article 10.
- Lorsque le contrat de travail est conclu pour un nombre d'heures inférieur au temps normal de la classe, la rémunération sera calculée au prorata du nombre d'heures effectuées.
- Le traitement des maîtres est identique à celui des maîtres rémunérés par l'Etat.
- Le traitement des grandes vacances est fixé conformément aux règles applicables aux maîtres contractuels et agréés.

Article 29 - Absences :

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

- 4 jours ouvrables en cas de mariage du salarié,
- 1 jour en cas de mariage d'un enfant du salarié,
- jours ouvrables en cas de décès ou maladie grave du conjoint, père, mère, enfants (plus délais de route),
- 1 jour ouvrable en cas de décès ou maladie grave d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère,
- dans la limite de 3 jours pour présélection militaire.

Toute autre absence, même autorisée, peut entraîner la suppression du traitement correspondant à la durée de l'absence.

Les salariés pourront, sur justificatif et avec l'accord du chef d'établissement ou du directeur, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade ou handicapé. Le traitement afférent à ces absences ne sera pas retenu dans la limite prévue pour les maîtres sous contrat.

Article 30 - Congés :

Les congés de maladie, d'accident du travail, de maternité, d'adoption, sont réglementés et rémunérés comme pour les maîtres en contrat ou agrément définitif.

Pendant la durée des congés ci-dessus, le poste est pourvu par un maître suppléant au sens de l'article 4 de la présente convention.

Le bénéfice des dispositions du Code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps (art. L 122-28-1 du Code du travail et suivants) ne peut être refusé aux maîtres hors contrat enseignant au moins à mi-temps et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'Enseignement catholique.

Pour les autres cas, les parties s'en réfèrent à la loi.

Pendant la période de congé parental d'éducation, le contrat est suspendu. A son terme, le maître retrouve son précédent emploi.

Article 31 - Formation :

Tout maître hors contrat peut bénéficier des congés de formation selon la législation et les accords professionnels en vigueur. En ce cas, y compris pour le congé individuel de formation, son contrat n'est pas rompu mais suspendu. Le remplacement est assuré par un maître suppléant, au sens de l'article 4 de la convention collective.

Article 32 - Indemnité de départ à la retraite :

En ce qui concerne l'indemnité de départ à la retraite, les parties s'en réfèrent à la loi. Toutefois sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, les services d'enseignement sous contrat simple ou hors contrat accomplis dans le diocèse. En outre, sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté les services de droit privé accomplis dans le dernier établissement.

TITRE IV COMMISSIONS PARITAIRES

Article 33 - Commission paritaire diocésaine (ou départementale ou régionale) :

• RÔLE :

La commission paritaire diocésaine (ou départementale ou régionale) est chargée des fonctions suivantes :

- fixer les barèmes diocésains (départementaux ou régionaux) de traitements et d'indemnités éventuelles,
- se constituer en commission de conciliation habilitée à connaître des litiges hormis ceux concernant l'attribution du titre de maître qualifié.

• COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

Cette commission est constituée comme suit :

- de 6 représentants des organisations d'employeurs adhérentes à la FNOGEC,
- de 6 représentants des maîtres désignés par les organismes signataires,
-

Le directeur diocésain ou son représentant siège de droit à cette commission avec voix consultative.

Cette commission est présidée alternativement chaque année scolaire par un représentant du collège employeur et par un représentant des organisations de maîtres signataires de la convention collective.

Le président entre en fonction à l'occasion de la première réunion de l'année scolaire.

• SAISINE EN CAS DE CONFLIT :

En cas de conflit :

- La commission paritaire est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président, sous couvert du directeur diocésain, dans un délai de 10 jours à partir de la naissance du conflit,
- En cas de faute lourde ou grave, la procédure à suivre est celle prévue à l'article 15. Licenciement pour faute lourde ou grave.

Le président doit alors convoquer la commission dans les 10 jours qui suivent la présentation de la lettre de saisine.

La réunion de la commission paritaire doit intervenir dans les 20 jours qui suivent cette convocation.

Lorsque le directeur diocésain est partie au conflit, il ne siège pas comme membre de la commission.

La commission paritaire réunie en conciliation entend les parties intéressées qui peuvent se faire assister ou représenter par un conseil de leur choix.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit peut être porté par vote d'appel par la partie la plus diligente devant la CPN prévue à l'article 34.

Cet appel doit être formé par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président dans les 30 jours (délai de forclusion) qui suivent la notification aux parties du procès-verbal de la commission paritaire diocésaine de conciliation

Article 34 - Commission paritaire nationale :

• RÔLE :

Une CPN est chargée des fonctions suivantes :

- a) Adapter la présente convention aux dispositions législatives ou réglementaires.
- b) Connaître des problèmes généraux posés par son application : interprétation.
- c) Connaître en appel des litiges individuels ou collectifs qui n'ont pas trouvé de solutions devant les commissions paritaires diocésaines constituées en commission de conciliation.

• COMPOSITION :

Cette commission est composée comme suit :

- o représentants de la FNOGEC,
- o représentants des maîtres désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Le secrétaire général de l'Enseignement catholique ou son représentant ainsi qu'un délégué des directeurs diocésains siègent de droit à cette commission avec voix consultative.

Cette commission est présidée alternativement chaque année scolaire par un représentant de la FNOGEC et par un représentant des organisations de maîtres signataires de la présente convention.

Cette Commission paritaire nationale se réunit au moins une fois par an. Elle peut également se réunir soit à la diligence du président en exercice, soit sur demande d'une des organisations participantes adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président qui doit alors la convoquer dans les 15 jours qui suivent la réception de cette lettre.

Lorsque la commission est saisie en appel d'un litige qui n'a pu trouver de solution devant une commission paritaire diocésaine, le président doit la réunir en commission nationale de conciliation dans les 30 jours qui suivent la réception de la lettre de saisine.

Article 35 - Constitution du dossier de saisine d'une commission paritaire :

La partie qui, à l'occasion d'un conflit, prend l'initiative de saisir la commission paritaire diocésaine (ou départementale ou régionale), joint à sa lettre de saisine adressée en recommandée avec avis de réception au président de la commission, sous couvert du directeur diocésain, un dossier comprenant au minimum :

- o tous renseignements d'état-civil et le curriculum détaillé du ou des maîtres auteurs de la saisine,
- o un bref historique du litige,
- o l'objet précis de la demande de saisine accompagné de tous documents propres à éclairer le litige et à justifier la demande ou la décision prise ou la solution proposée,
- o éventuellement tous renseignements concernant l'école (OGEC, organisation, effectifs,...).

A ces pièces pourront s'ajouter, le cas échéant, copie des correspondances échangées (lettres de démission, de licenciement, d'avertissement...).

En cas d'appel à la commission paritaire nationale, le dossier devra en outre obligatoirement comprendre le procès-verbal de la commission paritaire diocésaine (ou départementale ou régionale) qui a été saisie, la première fois, du litige.

Le secrétariat de la commission paritaire transmet ensuite aux membres les dossiers émanant des différentes parties en cause, accompagnés de la copie de la lettre de saisine.

Article 36 – Dénonciation, révision :

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

Dénonciation :

L'une ou l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître 6 mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 34. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi. Le président de la CPN convoque les parties qui doivent être réunies, dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Révision :

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 34, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la CPN convoque les parties qui doivent être réunies, dans le mois qui suit la demande de révision.

Le présent avenant à la convention collective de travail de l'Enseignement catholique primaire écoles hors contrat et sous contrat simple prend effet le 1er septembre 1988.

Fait à Paris, le 28 février 1989.

Organismes signataires : Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique (SGEC) Fédération Nationale des Organismes de Gestion des Etablissements d'Enseignement Catholique (FNOGEC) Fédération Nationale des Syndicats Professionnels de l'Enseignement Libre Catholique (SPELC) Syndicat National de l'Enseignement Chrétien – Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (SNEC-CFTC) Fédération de l'Enseignement Privé (FEP-CFDT) Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC-FP-FO) Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés (SNPEFP-CGT)

Nota : Cette convention se substitue à celle signée à Paris, le 2 mars 1970. Elle a été déposée le 7 mars 1989 à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

FORMATION DES MAÎTRES DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ÉLÉMENTAIRE ET PRÉ-ÉLÉMENTAIRE CATHOLIQUE

Article 1 :

Le présent accord paritaire règle les conditions de consultation des maîtres des établissements d'Enseignement catholique élémentaire et pré-élémentaire hors contrat, sous contrat simple et sous contrat d'association, en vue de l'élaboration des plans de formation dans le cadre,

- o d'une part, de la législation scolaire et des dispositions du livre IX du Code du travail (1),
- o d'autre part, des conventions signées en vertu de ces textes ainsi que des accords professionnels(2).

Article 2 :

A cet effet, il est créé une commission consultative. Elle a normalement le même ressort territorial que la commission paritaire prévue à l'article 33 de la convention collective de l'enseignement primaire catholique.

Toutefois, elle pourra créer des sous-commissions.

Un accord paritaire inter-diocésain pourra prévoir la création d'une seule commission pour le ressort territorial considéré.

De tels regroupements ne pourront se faire que dans le cadre d'une même ARPEC.

Article 3 :

La commission consultative pour les plans de formation comprend :

- o membres de l'UROGEC, dont le président ou son représentant,
- o le directeur diocésain ou son représentant,
- o 1 ou 2 animateurs-formateurs désignés par le directeur diocésain, intervenant dans le diocèse pour le 1er degré,
- o membres par syndicat de maîtres, représentatif dans la profession, signataire du présent accord ou y adhérant.
- o représentants des directeurs d'écoles, élus par leurs pairs dans les conditions prévues à l'avenant n°1.

La commission consultative est normalement présidée par le président de l'UDOGEC. Toutefois, en raison de la nature des questions traitées, le directeur diocésain peut la présider

Article 4 :

La commission est obligatoirement consultée sur les orientations de la formation professionnelle de l'enseignement privé qui s'inscrivent dans le cadre de celles définies au niveau régional.

La commission donne son avis sur l'exécution du plan de formation de l'année écoulée ainsi que sur le projet de plan pour l'année à venir.

Elle tient compte des propositions émanant des établissements d'enseignement élémentaire et pré-élémentaire situés dans son ressort territorial.

Elle "s'assure" de la qualité des formations dispensées et s'entoure de toutes garanties quant aux choix des organismes prestataires et/ou des intervenants.

Elle est consultée préalablement à la répartition des crédits alloués à la formation en tenant compte :

- de la nature des demandes introduites individuellement ou par les équipes pédagogiques d'écoles,
- de la priorité d'actions de formation à engager,
- des priorités acquises par les maîtres en place.

Elle peut proposer des actions complémentaires dans le cadre de l'utilisation d'excédents éventuels.

La commission est habilitée à émettre un avis sur le droit à congé formation dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

(1) Lois n° 84-130 du 24.02.1984 modifiant celle du 16.07.71 N° 71-575 n° 77-1285 du 25.11.72 complémentaire à celle du 31.12.59 modifiée par la loi n° 71-400 du 01.06.71. (2) Accord sur l'organisation de la formation professionnelle des personnels de l'enseignement privé du 11.12.86.

Article 5 :

En vue de permettre aux membres de la commission de jouer pleinement leur rôle, le président de l'UDOGEC ou le directeur diocésain leur remet, 3 semaines au moins avant chaque réunion, toutes informations et documents utiles tels que prévus au livre IX du Code du travail à l'intention des membres des comités d'entreprise.

La commission veille à ce que toutes dispositions soient prises afin que tout maîtres soit informé de ses droits à formation.

Article 6 :

La commission se réunit au moins 2 fois par an à la diligence de son président.

Une première réunion aura lieu avant le 31 décembre avec pour objet le bilan pédagogique et financier de l'année scolaire écoulée.

La deuxième réunion aura lieu avant le 31 mars pour l'élaboration du plan de formation de l'année scolaire suivante.

Les absences des représentants mandatés des organisations syndicales pour participer aux réunions de la commission ne donnent pas lieu à une réduction de salaire.

L'indemnisation de leurs frais de déplacement est de la responsabilité de l'UDOGEC selon les modalités arrêtées par chaque commission départementale.

Article 7 :

Le présent accord paritaire vaut pour une durée indéterminée : l'une ou l'autre des parties contractantes peut le dénoncer totalement ou partiellement en faisant connaître son intention 6 mois à l'avance aux autres parties par lettre recommandée. Chacune des parties peut de la même manière, demander la révision du présent accord ou la modification de certains articles.

La CPN des maîtres de l'enseignement primaire catholique se réunit dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

A Paris, le 15 janvier 1992

Contrat de travail des maîtres de l'enseignement primaire catholique

Entre les soussignés, il a été convenu ce qui suit : L'association ci-dessous désignée, employeur légal du personnel enseignant représentée par (1) son président, par (1) M agissant en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégué par délibération du conseil d'administration de ladite association engage : M

Pour occuper le poste d'institut.../professeur d'école(1), - stagiaire - qualifié – de carrière – suppléant – remplaçant – chargé d'enseignement spécial, à l'école gérée par elle.

Ce poste comporte :

- Le service complet d'enseignement fixé par l'article 10 de la convention collective (1),
- Un service partiel d'enseignement de heures hebdomadaire (1).
- (Pour les cours, complémentaires) dans les disciplines suivantes :

Il devra se présenter dans un délai de ... jours à M direct de l'école.

Le classement et l'avancement du maître susnommé sont déterminés par référence aux articles 11, 12 (et éventuellement 13) de la convention collective.

Avantages complémentaires(1)

Indemnités(1)

Le présent contrat de travail prend effet du les conditions fixées par sa catégorie par la convention collective et peut être rompu selon les modalités fixées par ladite convention, étant rappelé (art.22) que les mutations ne constituent pas des licenciements (1).

Le présent contrat de travail de suppléant prend effet du et se termine le(1), le jour où le maître suppléé reprendra, son service (1).

Les deux parties déclarent avoir pris connaissance, de la convention collective du 2 mars 1970 et des règlements en vigueur dans le diocèse, elles s'engagent à les respecter.

En particulier, l'institut... s'il est stagiaire, s'engage à acquérir la formation professionnelle prévue à l'article 5 de la convention collective.

M s'engage à assumer toutes les responsabilités qui lui incombent dans l'œuvre de formation chrétienne à laquelle il se trouve associé, du fait du présent contrat et de l'article 3 de la convention collective du 2 mars 1970.

Le présent contrat est établi sur la désignation du maître contractant faite par M. le directeur diocésain de l'Enseignement catholique, en application de l'article 6, de la convention collective et attestée par le visa ci-dessous. Le présent contrat est établi en triple exemplaire :le premier est destiné à l'employeur légal, le deuxième au maître, le troisième à la direction diocésaine.

Les pièces manquantes du dossier (art.7 de la convention collective) ci-dessous indiquées : doivent être fournies avant le

Le présent contrat ne devient définitivement valable qu'à cette condition expresse, faute de quoi, il resterait résiliable par l'employeur sans préavis, ni indemnité.

Par le présent contrat, M nommé pour tenir son emploi dans l'école bénéficiant d'un contrat simple passé avec l'Etat, s'engage à demander son agrément ; il accepte d'être régi par la réglementation qui le concerne et de ne pas solliciter de poste de l'Education nationale pendant la durée de son propre contrat (2).

Fait le à

Visa et cachet de la commission diocésaine

L'employeur : pour le conseil d'administration, le président, en vertu des pouvoirs à lui délégués par le conseil d'administration.

Le maître nommé Signature (3) Signature (3)

(1) Rayer les mentions inutiles.

(2) A ne remplir que dans le cas où le poste est sous contrat simple.

(3) Les signatures doivent être précédées de la mention MANUSCRITE "Lu et approuvé"

QUALIFICATION DES MAITRES DES ENSEIGNEMENTS PRE-SCOLAIRE, DU PREMIER DEGRE, DES CLASSES ELEMENTAIRES DU SECONDAIRE ET DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Texte adopté par le Comité national en sa session des 20 et 21 octobre 1973 et accepté par la commission paritaire nationale de l'enseignement primaire catholique. Ce texte précise et rassemble en un seul document les dispositions arrêtées en 1966, 1968 et 1972 par le Comité national. Pour les maîtres des enseignements pré-scolaire, du premier degré, des classes élémentaires du secondaire et de l'enseignement agricole, ce nouveau texte remplace et annule les précédents à dater du 1er février 1974.

PREAMBULE

1. Dans l'enseignement primaire catholique, un maître, qu'il soit contractuel, agréé ou hors contrat, peut obtenir sa qualification professionnelle, s'il répond aux normes ci-dessous définies. Pour les personnels hors contrat ou sous contrat simple de cet enseignement, la qualification de maître de l'Enseignement catholique est condition contractuelle au titre de la convention collective, en vertu des articles 3 et 4 b) et c) de cette convention.

2. Dans l'enseignement agricole, les conventions collectives définissent dans l'état actuel des textes les conditions à remplir pour obtenir le titre de maître de carrière, indépendamment des critères retenus pour la qualification de maître de l'Enseignement catholique. Pour les personnels de cet enseignement, la qualification de maître de l'enseignement catholique n'est donc pas condition contractuelle au titre de la convention collective, mais les autorités compétentes doivent donner une priorité aux candidats à un poste d'enseignement, ayant obtenu cette qualification.

I. DEFINITION

La qualification professionnelle des maîtres de l'Enseignement catholique comporte :

1. La volonté de participer à la tâche d'éducation chrétienne définie par la déclaration conciliaire en date du 28 octobre 1965 et la communication des évêques de France du 14 novembre 1969.
2. La possession des titres, exigés par la réglementation en vigueur pour l'exercice de leur fonction.
3. La correspondance aux conditions prévues par les conventions collectives des différents ordres d'enseignement et le présent dispositif.
4. L'engagement d'une formation permanente au cours de la carrière d'enseignant. Ces quatre éléments ne peuvent être disjoints.

II. AUTORITE CHARGÉE DE RECONNAITRE LA QUALIFICATION

Le directeur diocésain est habilité à décerner la qualification de maître de l'Enseignement catholique aux directeurs et aux maîtres exerçant dans le diocèse, qui en ont fait la demande écrite.

- A. Pour les personnels des enseignements pré-scolaire du premier degré et des classes élémentaires du second degré, il décerne cette qualification après avis d'une commission de directeurs et de maîtres, instituée par le comité diocésain de l'Enseignement catholique les inspecteurs et le président, de l'UDOGEC entendus. S'il s'agit maître-adjoint, l'avis du directeur de l'établissement doit être exprimé.
- B. Pour les directeurs et professeurs des cours complémentaires, mêmes règles que pour les maîtres du premier degré.

- C. Pour les professeurs de l'enseignement agricole, il décerne cette qualification sur rapport du chef d'établissement et après avis d'une commission de directeurs et de maîtres instituée par le comité diocésain

III. III CONDITIONS D'OBTENTION DE LA QUALIFICATION

A. ENSEIGNEMENT PRE-SCOLAIRE, DU PREMIER DEGRE ET DES CLASSES ELEMENTAIRES DU SECOND DEGRE

La qualification est accordée aux conditions suivantes :

1. Justifier après le baccalauréat de sa formation pédagogique, normalement acquise dans les centres de formation pédagogique de l'Enseignement catholique, par la présentation d'un certificat attestant cette formation.
2. Avoir satisfait aux épreuves d'aptitude, c'est-à-dire, en règle générale avoir réussi le CAP sauf dérogations prévues par les textes réglementaires et permettant d'obtenir un agrément définitif.
3. Avoir enseigné à temps complet pendant au moins 2 années dans une école relevant du service de l'Enseignement catholique et ce à l'issue de la formation prévue à l'alinéa 1 ci-dessus.
4. Les maîtres qui ne remplissent pas la condition prévue au § 1 peuvent être qualifiés après avoir enseigné à temps complet dans une école relevant du service de l'Enseignement catholique, au moins pendant 4 années, dont 2 années après l'obtention du CAP. "Si, du fait de l'administration, un maître n'a pu passer les épreuves pratiques du CAP dans l'année civile où il a été admis aux épreuves théoriques, la période des 2 années de stage prévue à l'article 4 de la convention collective de l'enseignement primaire peut être décomptée, sur l'avis favorable de la commission paritaire diocésaine, à partir du 1er janvier de l'année civile qui suit le succès aux épreuves théoriques".
5. Pour les maîtres visés par les § 3 ou 4, dans les obligations des années d'enseignement est incluse l'obligation de participer de façon habituelle aux activités pédagogiques proposées ou organisées à leur intention par l'Enseignement catholique.
6. Avoir suivi effectivement des actions de formation permanente depuis l'entrée en fonction au moins une session pédagogique pour les maîtres mentionnés au § 1 et 3 sessions pour les maîtres mentionnés au § 4 ; ces sessions organisées ou approuvées par l'un des organismes de l'Enseignement catholique, doivent être de nature pédagogique.
7. Participer de façon habituelle aux activités de formation catéchétique ou pastorale proposées ou organisées à leur intention par l'Enseignement catholique, et s'associer de manière effective à la vie de l'établissement, notamment à sa mission d'éducation chrétienne. La participation à cette mission s'exerce en particulier dans les activités catéchiques ou pastorales assurées à l'intérieur ou hors de l'école sauf cas d'impossibilités reconnues par le directeur diocésain.

B. ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Les dispositions prévues à la convention collective étant sauves, la qualification des maîtres de l'Enseignement catholique peut être accordée, aux personnels enseignants ou de direction, employés à plein temps dans un ou plusieurs établissements catholiques, aux conditions suivantes :

1. Posséder les titres prévus par la réglementation en vigueur pour l'exercice de leur fonction.
2. Témoigner d'une formation pédagogique satisfaisante, celle-ci étant attestée :
 - soit par l'acquisition de diplômes pédagogiques décernés par l'enseignement public ou privé et, par 2 années d'enseignement à temps complet dans une école relevant du service de l'Enseignement catholique ;
 - soit par 4 années d'enseignement à temps complet dans une école relevant du service de l'Enseignement catholique.

3. Avoir suivi au moins 3 sessions de formation culturelle, pédagogique et religieuse, organisées, ou approuvées par l'un des organismes de l'Enseignement catholique.

4. Participation à l'éducation : Participer de façon effective à la vie de l'établissement, notamment à sa mission d'éducation chrétienne.

IV. IV DELAI D'INSTRUCTION DES DOSSIERS DE DEMANDE

a. Les demandes de qualification doivent être adressées par écrit aux autorités compétentes, par les maîtres, de l'Enseignement catholique, au cours du 1er trimestre de chaque année scolaire. En conséquence le dossier complet doit être, déposé avant le 31 décembre de chaque année civile.

b. La qualification est obtenue de plein droit, si aucune réponse n'a été apportée à la demande précitée le jour de la rentrée du 3ème trimestre de chaque année scolaire. Le directeur diocésain est alors tenu de délivrer l'attestation de qualification.

c. Les candidats qui ne remplissent pas les conditions requises aux précédents alinéas seront personnellement avisés par le directeur diocésain des motifs pour lesquels cette qualification n'a pu leur être décernée et de ce qu'ils ont éventuellement à faire pour l'obtenir ou pour faire appel de la décision dans les 2 mois

V. V DATE D'EFFET ET INFORMATION

Sauf dans les cas où un maître bénéficie des dispositions transitoires prévues au III et C, la qualification prend effet à la rentrée scolaire précédant la date de reconnaissance de la qualification.

Si la qualification est accordée, le directeur diocésain en informe avant, la fin du 2ème trimestre de l'année scolaire, le maître intéressé, le directeur de l'établissement, et le président de l'organisme de gestion de l'établissement de ce maître

VI. VI LITIGES

En cas de refus de qualification, le maître pourra, dans les 2 mois, demander au secrétaire général de l'Enseignement catholique la réunion d'une commission d'arbitrage.

Constituée au niveau de la région académique, cette commission doit comprendre, 7 membres :

- un directeur diocésain,
- un inspecteur diocésain,
- un chef d'établissement de l'ordre d'enseignement, concerné,
- maîtres qualifiés,
- un représentant régional de la FNOGEC.

Les membres de cette commission doivent être pris en dehors du diocèse concerné.

VII. VII LIVRET PROFESSIONNEL

A. Le curriculum vitæ des maîtres de l'Enseignement catholique et le déroulement de leur carrière sont consignés dans un livret professionnel, propriété de ces maîtres. Il constitue la preuve de leur appartenance au service de l'Enseignement catholique et la justification de leurs droits. Il permet aux autorités responsables de ce service de connaître facilement, et avec sécurité la qualité des maîtres qui sollicitent une fonction.

B. Le livret professionnel est obligatoire à partir du 15 septembre 1967 ; il est établi et délivré :

1. Pour les enseignants du pré-scolaire, du premier degré, des cours complémentaires, par les directeurs diocésains.
2. Pour les maîtres des classes élémentaires de l'enseignement secondaire et pour ceux de l'enseignement agricole, par les chefs d'établissement

VIII. VIII MAITRES NON LAÏCS

Les maîtres non laïcs, sous réserve de l'accord de leur supérieur, peuvent obtenir leur qualification, dans, les mêmes conditions que les maîtres laïcs.

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 Interbranches 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