

Article 4.1.4.3 : Classifications et salaires minimum hiérarchiques des personnels enseignant hors contrat et des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques⁴⁰ exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés (Ex IDCC 1446)

Le texte ci-dessous est la reprise du texte de l'article 12 Rémunérations.

12.1 - Minima

Les rémunérations minimales ainsi que les conditions d'ancienneté sont établies par la commission paritaire nationale.

La grille ci-dessous est applicable depuis le

au 1^{er} septembre 2022

Echelon	Durée minimum	Durée maximum	Post BAC	CAP à BAC
1	2 ans	3 ans	389	352⁴¹
2	2 ans	4 ans	420	373
3	3 ans	4 ans	442	390
4	3 ans	4 ans	463	411
5	3 ans	4 ans	482	428
6	3 ans	4 ans	503	443
7	3 ans	4 ans	524	459
8	3 ans	4 ans	578	479
9	3 ans	4 ans	582	487
10	3 ans	4 ans	588	497
11			621	532

Les salaires sont obtenus par application à la date considérée de la valeur du point de la fonction publique à l'indice correspondant à l'échelon dans la catégorie du salarié. Les traitements sont annuels et payables par douzième, congés payés inclus.

En cas d'emploi à des niveaux multiples, la proratisation de la rémunération est de règle ; néanmoins, la grille supérieure peut s'appliquer à la totalité de la rémunération.

⁴⁰ La terminologie chef de travaux a disparu au profit de celle de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques c'est pour cela que par lisibilité, les stipulations de la convention collectives reprises sont adaptées mais uniquement sur ce point.

⁴¹ issu de l'accord 2022-3 du 13 mai 2022

Le passage anticipé à l'échelon supérieur peut se faire après accord entre le salarié et le chef d'établissement.

12.2 - Cas particuliers

Les professeurs qui n'ont exercé que pendant une partie de l'année scolaire reçoivent, au titre des grandes vacances d'été, les 5/18^{èmes} des traitements qui leur ont été versés pour le service effectif.

Les congés de maladie rémunérés et de maternité sont, pour le décompte des traitements des grandes vacances d'été, considérés comme période d'activité.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent, éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix du logement et de la nourriture. 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.

CHAPITRE 2 : PROFESSEURS directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques

Article 15 : définition de l'emploi⁴²

15.1 - Fonction définie et rémunérée par l'État en référence à la circulaire 2011-215 du 1er décembre 2011

Pour toutes les activités de formation professionnelle et/ou technologique mises en œuvre par l'établissement, formation scolaire initiale et formation continue, le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques est un organisateur et un conseiller sous l'autorité directe du chef d'établissement.

Sa mission peut se décliner sous quatre domaines :

- conseil au chef d'établissement ;
- organisation des enseignements technologiques et professionnels ;
- coordination et animation des équipes d'enseignants ;
- relations avec les partenaires extérieurs.

⁴² Les missions et responsabilités décrites sont spécifiques et complémentaires à celles déterminées par voie réglementaire et rémunérées par l'Etat.

Le DDFPT exerce dans le cadre d'un cumul d'emplois (enseignant faisant office de DDFPT agent public et fonction DDFPT en tant que salarié).

Le DDFPT qui n'assume que les rôles définis et rémunérés par l'État, ne relève pas de la présente convention collective.

Le DDFPT doit avoir une lettre de mission tri-partite (chef d'établissement/inspecteur/DDPFPT). Celle-ci est renouvelable tous les 3 ans par accord des parties.

Le DDFPT rémunéré en tant que tel par l'État pour au moins un mi-temps et assurant les responsabilités spécifiques supplémentaires aux rôles définis dans la circulaire 2016-137, relève de la présente sous-section pour les responsabilités spécifiques dans lesquelles il est un cadre autonome.

Les compétences du DDFPT exerçant les responsabilités spécifiques de cette fonction dans tout établissement relevant de la présente convention collective doivent être certifiées.

15.2 - Responsabilités spécifiques hors contrat

Le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques est un collaborateur direct du chef d'établissement ; ses responsabilités spécifiques sont celles faisant l'objet de la présente convention collective. Les paragraphes suivants définissent des responsabilités et non des tâches.

Lorsque l'ampleur des responsabilités le nécessite, le chef d'établissement, dans le cadre du budget adopté en conseil d'administration de l'établissement, met à la disposition du directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques les moyens humains nécessaires : adjoint ou assistant du DDFPT, chef d'atelier, magasinier ou secrétaire, etc., ainsi que les moyens matériels nécessaires.

a) Délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité

En matière d'hygiène et de sécurité, le DFFPT doit avoir délégation écrite de pouvoirs du chef d'établissement pour la totalité des lieux, plates-formes, installations, aménagements et agencements à usage d'enseignement professionnels et/ou technologiques dans l'établissement. A cet effet, disposant, en qualité de DDFPT ou faisant fonction, de la compétence nécessaire, il doit se voir garantir aussi les moyens, l'autorité et l'autonomie indispensables aux termes de la jurisprudence.

Les moyens comprennent notamment un budget suffisant pour les réparations de sécurité.

L'autorité comprend notamment le pouvoir de faire cesser immédiatement une activité non sécurisée et pour le temps nécessaire, ainsi que l'autorité disciplinaire sur toute personne dans les lieux couverts par la délégation.

b) Recrutement des personnels

Pour les personnels enseignants et non enseignants intervenant dans les enseignements professionnels et technologiques des sections scolaires professionnelles et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le DDFPT, obligatoirement :

- o définit le profil du poste ;
- o sélectionne les candidats ;
- o reçoit les candidats en entretien d'embauche ;
- o émet un avis circonstancié, au chef d'établissement, sur chaque candidat susceptible d'être retenu ;
- o assure l'intégration effective dans l'établissement.

c) Exécution des budgets pédagogiques de fonctionnement

Validation des demandes et lancement des commandes.

Suivi de la réception des matières et des matériels.

Vérification et imputation des factures.

Suivi régulier du budget prévisionnel.

d) Préparation des budgets pédagogiques d'investissement

Constitution des dossiers à destination des financeurs et décideurs extérieurs.

Préparation et lancement des appels d'offre, négociation technique et commerciale en suivi.

e) *Exécution des budgets pédagogiques d'investissement*

Lancement des commandes.

Suivi et réception des matériels.

Suivi de l'installation et de la mise en service des équipements. Validation de la facturation.

Si besoin, organisation de la formation nécessaire à l'utilisation.

f) *Formation des personnels*

Pour les personnels enseignants et non enseignants intervenant dans les sections scolaires professionnelles et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le DDFPT analyse les besoins de formation, participe à la mise en œuvre du plan de formation, suit les personnels en retour de formation et s'assure du transfert des acquis de formation.

g) *CFC-CFA*

Quand un centre de formation continue et / ou un centre de formation d'apprentis et/ou une section d'apprentissage est annexé au lycée, le DDFPT est obligatoirement responsable de la coordination avec le secteur scolaire en matière de gestion des ressources humaines et matérielles et de gestion du temps et de l'espace pédagogiques.

h) *Représentations extérieures*

Quand le chef d'établissement donne délégation, le DDFPT représente l'établissement notamment auprès des instances de l'enseignement catholique.

i) *Conseils*

Ces responsabilités spécifiques rendent obligatoire pour le DDFPT sa participation à qualité au conseil de direction de l'établissement et au conseil de perfectionnement du CFC et du CFA.

Article 18 : indemnité de responsabilités spécifiques

La base minimale de l'indemnité de responsabilités spécifiques en points d'indice majoré (fonction publique) est déterminée par l'ensemble des éléments suivants :

1 - Part fixe :

60 points.

2 - Part variable :

Calcul des effectifs pondérés :

- Un élève compte pour 1 unité.
- 1 000 heures / année de stagiaire comptent pour 1 unité.
- 350 heures / année d'apprenti comptent pour 1 unité.

Effectifs pondérés	Tranches	Avant validation de la formation par la CPN	Après validation de la formation par la CPN
< 400	A	60	85
400 - 1 000	B	70	100
> 1 000	C	80	115

La part variable est modifiée lorsque l'évolution des effectifs pondérés sur plusieurs années consécutives l'impose.

Le passage d'une tranche à l'autre en fonction de l'évolution des effectifs est déterminé par le tableau suivant :

Durée continue totale	Moyenne des effectifs pondérés sur la durée	Tranche d'origine	Passage en tranche	Avant validation de la formation par la CPN	Après validation de la formation par la CPN
3 ans	< 320	B	A	60	85
	< 800	C	B	70	100
2 ans	> 440	A	B	70	100
	> 1 100	B	C	80	115

L'application de ce dernier tableau sur le montant de l'indemnité de responsabilités spécifiques versée par l'établissement n'est pas une modification du contrat de travail, mais est obligatoirement consignée dans un avenant au contrat.