

# Convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007

## Titre VI : Classifications professionnelles

*Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.  
(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)*

### Article 6.1

En vigueur étendu

Modifié par [avenant n° 21 du 19 juin 2013 - art. 8](#)

#### Préambule

#### Principe

Les signataires précisent que la spécificité de la branche professionnelle de l'enseignement privé hors contrat est telle qu'elle ne saurait être assimilée à tout autre secteur économique, marchand ou non marchand, pouvant être jugé proche.

L'ensemble du personnel (personnel administratif et de service, personnel d'encadrement pédagogique et personnel enseignant) est conscient que la qualité des relations, d'une part, avec les élèves et étudiants confiés et, d'autre part, avec leur famille et même dans certains cas avec le monde professionnel (actions professionnelles, stages, contrats d'insertion...) concourt pleinement à la réputation de leur entreprise. Il leur appartient par conséquent, et dans le cadre des prérogatives et des responsabilités définies ci-dessous, d'apporter disponibilité et qualité de contact que requièrent aujourd'hui ceux qui constituent au final la clientèle des établissements d'enseignement privé hors contrat.

La spécificité des professions de l'enseignement privé hors contrat a été prise en compte pour l'élaboration des classifications ci-dessous.

#### Méthode

Afin de faciliter sa mise en place, cette classification s'établit à l'aide d'un système multicritère de positionnement hiérarchique et d'évaluation des postes, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises.

Ce système de classification des postes ou emplois repères reposant sur des critères multiples et indépendants (les « critères de classification ») :

- permet de prendre en compte la spécificité de l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- permet d'intégrer les compétences professionnelles requises ;
- conduit à réexaminer périodiquement la description du contenu des postes ou des emplois repères, afin de l'adapter aux situations nouvelles ;
- permet une meilleure prise en compte de la polyvalence.

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de la branche, le classement de chaque poste ou emploi repère pourra évoluer dans le temps, dès lors qu'une modification significative est apportée à son contenu.

Les conflits d'interprétation sur les principes de classification des personnels de l'enseignement privé hors contrat relèvent de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation et qui peut être saisie à l'initiative de l'une des parties signataires du texte visé ou sur demande de tout intéressé.

### Article 6.2

Catégories de personnel et critères généraux de classification

En vigueur étendu  
Modifié par [avenant n° 21 du 19 juin 2013 - art. 8](#)

### 6.2.1. Classification du personnel

- a) Une première approche est faite à partir des trois grandes filières de métiers de la branche professionnelle, soit :
- le personnel administratif et de service (art. 6.3) ;
  - le personnel d'encadrement pédagogique (art. 6.4) ;
  - le personnel enseignant (art. 6.5).
- b) Une seconde distinction fait référence aux catégories professionnelles (Employé, Technicien et Cadre) que l'on retrouve au sein de chaque filière de métier, à l'exception de la catégorie Employé qui n'est pas retenue pour le personnel enseignant. Ces catégories se définissent à partir de leur niveau de qualification tel qu'il est fixé dans la grille de classification.
- c) Au sein de chaque filière de métiers et de chaque catégorie professionnelle, 3 critères président au classement des salariés. Pour procéder à ce classement, il convient de s'attacher :
- en priorité à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le diplôme ou le titre universitaire attribué au salarié ;
  - aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné ;
  - à la polyvalence des compétences à assumer.
- d) Il est précisé qu'en cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour le classement du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes.

### 6.2.2. Définition des critères

- a) Le contenu de l'activité.  
Les tâches sont hiérarchisées en fonction des difficultés rencontrées ou de la technicité mise en oeuvre.  
S'agissant de la catégorie Employé, et jusqu'au niveau 2, le salarié a une activité mettant en oeuvre des connaissances élémentaires ou courantes préalablement acquises. Au-delà, le salarié effectue des travaux qualifiés. Son niveau de connaissances lui permet de réagir face à toute situation pour trouver la solution adaptée.
- b) Autonomie.  
L'autonomie d'un salarié est hiérarchisée selon l'exécution de ses tâches.  
Par exemple, s'agissant de la catégorie Employé :
- au niveau 1, le salarié est sous le contrôle de l'employeur ou de toute personne désignée par celui-ci ;
  - au niveau 2, le salarié choisit les moyens d'exécution, l'employeur fixe les consignes générales ;
  - au niveau 3, le salarié est autonome dans son métier, il est à même de prendre les initiatives sur les moyens à mettre en oeuvre pour remplir sa mission. L'employeur contrôle ou fait contrôler le résultat du travail.
- c) Aptitudes relationnelles voire commerciales.

Tout salarié, quel que soit le poste occupé, participe au développement de son entreprise. A titre d'exemple, s'agissant de la catégorie Employé : pour les 2 premiers niveaux, une simple convivialité professionnelle est demandée. A partir du niveau 3, le salarié est sensibilisé pour détecter les besoins des élèves, des étudiants, des familles et de la clientèle d'entreprise afin d'y répondre soit par lui-même, soit par l'intermédiaire d'un collègue ayant la compétence requise.

d) Formation.

La possession d'un diplôme professionnel en lien direct avec le poste occupé confère un classement déterminé dans la grille de classification si les conditions tenant à l'autonomie, à la responsabilité, à l'expérience professionnelle ou à l'expertise requises par l'emploi occupé ont pu être validées et ce avant même de prendre en compte le diplôme ou le titre universitaire du salarié.

Le fait de disposer de diplômes ou de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie Technicien ou Cadre si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie.

D'une manière générale, aucun diplôme ne peut conférer automatiquement le statut de cadre.

Inversement, l'absence d'un diplôme n'interdit pas au salarié l'accès à la catégorie Technicien ou Cadre.

### 6.2.3. Emplois repères

Au regard de chaque niveau, il a été listé un certain nombre d'emplois types dits emplois repères qui peuvent aider à classer le personnel.

Ces emplois repères ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent nullement une liste exhaustive. Il est donc possible de créer de nouveaux intitulés de poste.

### 6.2.4. Définition des catégories professionnelles

a) Définition de la catégorie Employé.

L'employé est un collaborateur exécutant des tâches plus ou moins complexes sous la directive de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement.

Les employés sont classés en 3 niveaux de qualification : E1, E2 et E3.

Aucun enseignant ne relève de cette catégorie.

b) Définition de la catégorie Technicien.

Le technicien est un collaborateur qualifié (niveau 1), très qualifié (niveau 2) ou hautement qualifié (technicien supérieur, niveau 3). Ses connaissances techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes.

Par délégation limitée de l'employeur, il peut le représenter notamment auprès des familles ou de la clientèle entreprise.

A l'exception du personnel enseignant, les techniciens sont classés en 3 niveaux de qualification : T1, T2 et T3.

c) Définition de la catégorie Cadre.

Le cadre est un salarié qui, par ses compétences appuyées par une formation supérieure ou une expérience équivalente, exerce par délégation de l'employeur des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande, voire d'une totale autonomie selon sa fonction. Il existe 2 à 3 niveaux de cadres selon les filières de métier. Le personnel de direction relève du 3e niveau.

d) Définition des échelons.

Au sein de chaque niveau de qualification (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique) ou d'intervention (personnel enseignant), il est établi 3

échelons de compétences :

- salarié débutant ou nouvel embauché : échelon A ;
- salarié confirmé : échelon B ;
- salarié expérimenté : échelon C.

Le positionnement professionnel du salarié est établi par l'employeur lors de l'embauche puis dans le cadre des entretiens annuels ou biannuels tels que prévus par la [loi du 4 mai 2004](#) en tenant compte de son niveau d'intervention, de sa formation et de son expérience.

Le passage des échelons A à B et B à C s'effectue par accord entre les parties, notamment à l'issue des entretiens professionnels. Au demeurant les salariés embauchés à l'échelon A accèdent à l'échelon B avec une expérience de 5 années dans l'entreprise, et ce quelle que soit la durée de travail annuelle.

A ces différents niveaux d'intervention sont associés 3 niveaux de rémunération minimale.

### **Article 6.3**

#### **Classification du personnel administratif et de service**

En vigueur étendu

Modifié par [avenant n° 21 du 19 juin 2013 - art. 9](#)

Le personnel administratif et de service en raison même de la taille de certaines entreprises peut être appelé à assurer des tâches diversifiées indépendamment d'une qualification principale ou des titres et diplômes.

#### **6.3.1. Catégorie professionnelle Employé**

##### **a) Employé niveau 1 (E1).**

Contenu de l'activité : tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité professionnelle élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- employé(e) de réfectoire, de cuisine, plongeur ;
- employé(e) de lingerie, de service, agent d'entretien, personnel de nettoyage ;
- agent de gardiennage, veilleur de nuit, coursier ;
- employé(e) de bureau sans qualification ;
- employé(e) de reprographie ;
- salarié(e) débutant(e) (moins de 6 mois d'expérience dans le secteur de l'enseignement et de la formation) relevant de la catégorie Employé niveau 2.

##### **b) Employé niveau 2 (E2).**

Contenu de l'activité : travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification, et réalisés selon des instructions préalables.

Autonomie : exécution de tâches à partir de consignes générales ; soumis à des contrôles fréquents.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité professionnelle élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : niveau V (CAP, BEP) ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- commis de cuisine, aide-cuisinier(ière) ;
- magasinier ;
- employé(e) de bureau ;
- employé(e) de comptabilité, aide-comptable ;
- employé(e) de bibliothèque ;
- standardiste, personnel d'accueil ;

- concierge ;
- jardinier ;
- chauffeur de car (accompagné) ;
- employé(e) administratif(ive) de niveau E3 ayant moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation ;
- employé(e) de service de niveau E3 ayant moins de 2 ans d'expérience.

c) Employé niveau 3 (E3).

Contenu de l'activité : travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.

Autonomie : réalisation à partir de consignes générales sous contrôle de bonne exécution ; initiative limitée au choix des moyens d'exécution dans son métier ou les travaux confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; identifie les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise, informe ou oriente vers le service concerné.

Formation, expérience : niveau IV (baccalauréat, bac professionnel...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- secrétaire ;
- aide-documentaliste ;
- comptable ;
- employé(e) de bureau qualifié(e) ;
- employé(e) au service commercial ;
- assistant(e) sanitaire, secouriste (poste permanent) ;
- cuisinier(ière) ;
- ouvrier(ière) qualifié(e) polyvalent(e) ;
- employé(e) au parc informatique ;
- chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés ;
- employé(e) de service multifonction (au moins 3 fonctions de la catégorie Employé) ;
- technicien(ne) débutant(e) de niveau 1 (T1) (moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation, ou moins de 2 ans d'expérience dans les autres secteurs).

### 6.3.2. Catégorie professionnelle Technicien

a) Technicien niveau 1 (T1).

Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

Autonomie : placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, le poste implique une large autonomie dans l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; est en relation directe avec les décideurs. Le technicien de niveau 1 peut transmettre les consignes à un(e) ou 2 employé(e)s dont il répartit les tâches et en vérifie l'exécution.

Formation, expérience : niveau III (BTS...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- secrétaire ;
- secrétaire commercial(e) ;
- secrétaire pédagogique ;
- secrétaire documentaliste ;
- comptable 1er échelon ;
- cuisinier(ière) confirmé(e) ;
- conseiller(ère) de formation (en relation avec les entreprises pour les formations en

alternance et la formation continue) ayant moins de 3 ans d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation ;

- comptable de gestion budgétaire, assistant(e) de gestion ;
- chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel) ;
- assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...).

b) Technicien niveau 2 (T2) — (Technicien supérieur).

Contenu de l'activité : travaux très qualifiés mettant en oeuvre des compétences particulières.

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) avec expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- secrétaire ou assistant(e) de direction sans délégation ;
- documentaliste ;
- comptable 2e échelon ;
- analyste-programmeur/programmeuse, développeur/développeuse en informatique ;
- technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo) selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projets ;
- conseiller(ère) de formation expérimenté(e), en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue ;
- cuisinier(ière) confirmé(e) en charge des menus et des achats.

c) Technicien niveau 3 (T3) — (Technicien supérieur).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines — technique, économique et humain — ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) minimum avec expérience confirmée ou une expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- secrétaire ou assistant(e) de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus ;
- comptable unique (ou premier adjoint au chef comptable), comptable élaborant le bilan ;
- conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'entreprise doit ou devra répondre) ;
- responsable d'un service de documentation (pouvant animer une équipe d'au moins 3 personnes rattachées à la documentation) ;
- infirmier(ière) diplômé(e) d'Etat.

### 6.3.3. Catégorie professionnelle Cadre

a) Cadre niveau 1 (C1).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales

dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés de niveaux inférieurs ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- chef de service, responsable de service, chef de groupe ;
- chargé(e) de clientèle entreprise ;
- cadre administratif et/ou de service (à titre indicatif : économe, intendant, chef de cuisine...)
- secrétaire ou assistant(e) de direction avec délégations et exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus.

#### b) Cadre niveau 2 (C2).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur/directrice fonctionnel(le) (à titre indicatif : directeur/directrice des ressources humaines, directeur/directrice financier/ère...)
- attaché(e) de direction ;
- cadre de direction ;
- fondé(e) de pouvoir ;
- directeur/directrice général(e) adjoint(e).

#### c) Cadre niveau 3 (C3).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : très large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur-directrice général (e) ;
- directeur-directrice régional (e) ;
- directeur-directrice fonctionnel (le) au sein d'un groupe.

### **Article 6.4**

#### **Classification du personnel d'encadrement pédagogique**

En vigueur étendu

Modifié par [avenant n° 21 du 19 juin 2013 - art. 10](#)

L'action du personnel relevant de la filière de métiers " Encadrement pédagogique " s'inscrit dans le projet de l'école par sa participation au suivi éducatif, pédagogique et psychologique des élèves ou des étudiants.

Cette filière est composée, d'une part, du personnel d'éducation (6.4.1) et, d'autre part, du personnel exerçant des responsabilités de nature managériale (6.4.2).

#### 6.4.1. Personnel d'éducation

Ses missions, placées sous la direction du chef d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne supposent pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le personnel d'éducation peut être amené à effectuer des tâches de surveillance et/ ou administratives.

##### 6.4.1.1. Catégorie professionnelle " Employé "

###### a) Employé niveau 1 (E1)

Contenu de l'activité : tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- agent de service des classes enfantines ;
- surveillant (e) d'externat ;
- surveillant (e) d'examen ;
- surveillant (e) d'internat.

###### b) Employé niveau 2 (E2)

Contenu de l'activité : travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification, et réalisés selon des instructions préalables.

Autonomie : réalisation de tâches à partir de consignes générales ; soumis à des contrôles fréquents.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : niveau V (CAP, BEP) ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- assistant (e) préélémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un (e) instituteur (trice) ;
- assistant (e) répétiteur (trice) ;
- moniteur (trice).

###### c) Employé niveau 3 (E3)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.

Autonomie : exécution à partir de consignes générales sous contrôle de bonne fin ; initiative limitée au choix des moyens d'exécution dans son métier ou les travaux confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; il/ elle communique avec les tiers en rapport avec son activité, identifie les besoins du public (et le cas échéant des entreprises clientes).

Formation, expérience : niveau IV (baccalauréat, BP ...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- éducateur (trice) ;
- préparateur (trice) technique.

##### 6.4.1.2. Catégorie professionnelle " Technicien "

###### a) Technicien niveau 1 (T1)



Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

Autonomie : placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, le poste implique une large autonomie dans l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; est en relation directe avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes. Le technicien de niveau 1 peut transmettre les consignes à un (e) ou deux employé (e) s dont il répartit les tâches et contrôle l'exécution.

Formation, expérience : niveau III (BTS ...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- adjoint (e) du surveillant général ;
- assistant (e) sanitaire (non diplômé [e]) ;
- préparateur (trice) de laboratoire ;
- conseiller (ère) d'orientation ;
- chargé (e) d'internat de moins de 40 internes ;
- technicien (ne) de maintenance du matériel pédagogique ;
- tuteur (trice) (\*) ;

(\*) Le tuteur ou la tutrice se tient à la disposition des élèves ou des étudiants qui travaillent individuellement ou collectivement avec des matériels relevant de sa spécialité.

- animateur-éducateur.

Le tuteur, qui peut être un professionnel, assure la mise en service et le fonctionnement de matériels pédagogiques mis à la disposition des élèves ou des étudiants. S'agissant de matériels spécifiques, il peut être conduit à en expliquer l'utilisation. En conséquence, il n'a ni cours à préparer ni copie à corriger.

#### b) Technicien niveau 2 (T2) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux très qualifiés mettant en œuvre des compétences particulières. Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT ...) avec expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- assistant (e) sanitaire ;
- conseiller (ère) d'orientation ;
- conseiller (ère) technique ;
- chargé (e) d'internat de 40 internes et plus ;
- surveillant (e) général (e) ;
- interrogateur (trice), correcteur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- assistant (e) répétiteur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- éducateur (trice) spécialisé (e).

#### c) Technicien niveau 3 (T3) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie suivant délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT ...) minimum avec expérience confirmée ou une expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- interrogateur (trice), correcteur (trice) : 2e cycle ;
- assistant (e) répétiteur (trice) : 2e cycle ;
- psychologue assistant (e).

#### 6.4.1.3. Catégorie professionnelle " Cadre niveau I (C1) "

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- psychologue ;
- responsable de la vie associative ;
- expert (e) en ingénierie pédagogique.

#### 6.4.2. Personnel exerçant des responsabilités managériales

Dans le cadre de ses fonctions le salarié relevant de cette catégorie peut être amené à effectuer des missions d'enseignement et/ ou de recherche sans qu'elles constituent son activité principale permanente.

##### 6.4.2.1. Catégorie professionnelle cadre

###### a) Cadre niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- responsable pédagogique de cycle ;
- responsable de section, de département ;
- adjoint (e) du directeur pédagogique ;
- responsable d'axe ou de filière de recherche ;
- responsable de chaire ;
- adjoint au directeur de recherche.

###### b) Cadre niveau 2 (C2)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; encadre, anime et forme des salariés ; peut bénéficier d'une délégation de pouvoir pouvant inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur-directrice pédagogique ;
- directeur-directrice de recherche ;
- directeur-directrice d'études.

c) Cadre niveau 3 (C3)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emploi repère :

- directeur-directrice de centre, de campus, d'établissement.

### **Article 6.5**

#### **Classification du personnel enseignant**

En vigueur étendu

Modifié par [avenant n° 21 du 19 juin 2013 - art. 11](#)

Modifié par [avenant n° 21 du 19 juin 2013 - art. 12](#)

Le personnel enseignant participe pleinement au projet pédagogique, sous la direction du chef d'entreprise et/ou de sa hiérarchie et pour des missions qui s'exercent dans le cadre d'un enseignement de type magistral ou de toute autre forme d'enseignement impliquant un face-à-face pédagogique auxquels s'ajoutent tout ou partie des activités induites.

Les enseignants ont une formation ou des compétences professionnelles leur permettant d'intervenir au niveau et pour la (les) discipline(s) pour laquelle (lesquelles) ils sont embauchés.

Le personnel enseignant peut, avec son accord ou en application de son contrat de travail, être amené à effectuer des tâches relevant usuellement des personnels d'encadrement pédagogique ou administratifs dans la mesure où ces activités ne seraient pas prédominantes. En cas d'activités multiples les modalités définies au paragraphe 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui concerne les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il convient de se reporter à l'article 6.5.4.

#### **6.5.1. Catégories professionnelles des enseignants**

Pour les enseignants, indépendamment des niveaux et des échelons définis ci-dessus, 2 catégories sont retenues : technicien et cadre.

a) Catégorie professionnelle Technicien.

Le technicien est un collaborateur qualifié à très qualifié, justifiant ou non d'une formation supérieure et/ou d'une expérience significative et ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier du statut de cadre tel que défini ci-dessous.

Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire et primaire (niveau I) est classé dans la catégorie Technicien sauf décision de l'employeur de le positionner comme cadre.

Dans cette catégorie figurent les moniteurs techniques qui occupent des fonctions nécessitant des connaissances pratiques et/ou manuelles acquises par formation spécifique et/ou expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la

transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel.

Les fonctions du moniteur technique nécessitent des capacités d'adaptation au regard des publics constitués ; elles sont assumées sous l'autorité, le contrôle et l'évaluation d'un responsable pédagogique ou d'un enseignant ; elles ne se traduisent, en aucun cas, dans un enseignement de type magistral et ne donnent pas lieu à correction différée.

A titre indicatif, sont notamment concernés par l'emploi de moniteur technique, les activités telles que esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, ainsi que les laborantin (e) s et, d'une manière générale, tous les chargé (e) s de travaux pratiques.

b) Catégorie professionnelle Cadre.

Dans l'enseignement secondaire, technique et supérieur tels que définis dans le champ d'application de la présente convention collective, l'enseignant cadre est un salarié qui, par sa formation, ses compétences et son expérience confirmées, exerce des responsabilités réelles.

A cet égard, le statut de cadre est attribué à un enseignant dès lors qu'il satisfait aux 4 critères cumulatifs ci-dessous :

1° La possession d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum bac + 4 ;

2° Une expérience d'enseignement d'au minimum 3 années scolaires complètes dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de la présente convention collective ;

3° Une charge de travail dans l'établissement correspondant au minimum à 2/3 de la durée conventionnelle de sa catégorie ;

4° L'initiative et la liberté d'agir et de faire sont ainsi définies :

— avoir la possibilité d'adapter le programme des cours soit dans ses grandes lignes par une approche différente, soit d'après le niveau des élèves ou des étudiants ;

— avoir la possibilité de choisir les sujets, le rythme des contrôles de connaissances et des examens internes quand la structure le permet.

Cependant, tout enseignant ne disposant pas de la totalité des critères précités peut être reconnu cadre par son employeur.

#### 6.5.2. Niveaux de qualification

a) Le niveau de qualification et en conséquence le coefficient et la rémunération qui s'y rattachent sont déterminés en fonction du niveau d'enseignement où intervient l'enseignant, et non pas en fonction de la seule détention d'un diplôme ou d'un titre par ledit enseignant.

b) Les niveaux d'enseignement ou niveaux d'intervention ont été arrêtés au nombre de 10, à savoir :

NIVEAU de qualification	NIVEAU DES ENSEIGNEMENTS DISPENSÉS en formation initiale ou en formation professionnelle continue (1)
1	Classes préélémentaires et classes du primaire
2	Classes de 1er cycle du secondaire et classes de CAP et BEP
3	Classes de 2e cycle du secondaire et classes de bac professionnel
4	Classes de 1re année post-bac (cursus dit « bac + 1 »)
5	Classes préparant directement à un 1er cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat ni par un titre certifié enregistré au RNCP (2) (cursus dit « bac + 2 non diplômant »)

6	Classes préparant directement à un 1er cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un titre certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 2 diplômant ») ; Classes préparant directement une 3e année d'enseignement supérieur non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un titre certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 3 non diplômant »)
7	Classes préparant directement une 3e année d'enseignement supérieur sanctionnée par un diplôme d'Etat, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 3 diplômant ») ; Classes préparant directement un 2e cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 4 non diplômant »)
8	Classes préparant directement un 2e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 4 diplômant »)
9	Classes préparant directement une formation au-delà du 2e cycle d'enseignement supérieur, non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un titre certifié ou enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 5 non diplômant »)
10	Classes préparant directement un 3e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat ou un titre certifié enregistré au RNCP
<p>(1) En cas de réforme du système pédagogique français remettant en cause ces distinctions voire ces appellations, il appartiendra aux partenaires sociaux d'établir les avenants nécessaires afin que les principes de classification énoncés aux articles 6.1 et 6.2 puisse toujours être mis en oeuvre.</p> <p>(2) RNCP : répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.</p>	

### 6.5.3. Echelons. — Coefficients

Au sein de chaque niveau d'intervention, conformément à l'article 6.2, il a été établi 3 échelons de compétences :

- enseignant débutant ou nouvellement embauché : échelon A ;
- enseignant confirmé : échelon B ;
- enseignant expérimenté : échelon C.

A chaque coefficient (niveau, échelon) correspond une rémunération minimale indépendante de la catégorie professionnelle.

ÉCHELON NIVEAU	NIVEAU		
	Enseignant (A)	Enseignant confirmé (B)	Enseignant expérimenté (C)
1	1-A	1-B	1-C
2	2-A	2-B	2-C
3	3-A	3-B	3-C
4	4-A	4-B	4-C
5	5-A	5-B	5-C
6	6-A	6-B	6-C
7	7-A	7-B	7-C
8	8-A	8-B	8-C

9	9-A	9-B	9-C
10	10-A	10-B	10-C

#### 6.5.4. Dispositions spécifiques aux écoles supérieures avec recherche

##### a) Enseignants-chercheurs

1. L'enseignant-chercheur est un enseignant dont il est reconnu contractuellement qu'il effectue, au sein de l'établissement, en plus de ses activités d'enseignement, des activités de recherche menant à des communications et des publications et qui ne peuvent être assimilées à des activités induites telles que définies à l'article 4.4.1.

Les différents partenaires impliqués dans les activités de recherche ainsi que les modalités d'exécution et d'indemnisation peuvent être précisées dans le contrat de travail ou dans le cadre de la fiche d'objectifs.

2. Tout enseignant-chercheur défini au paragraphe 1 ci-dessus relève du statut cadre dès lors qu'il est en possession d'un doctorat.

##### b) Classification des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche sont classés selon la grille spécifique définie ci-après.

Niveau \ Critère	Contenu de l'activité Responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ ou compétences exigées (à titre indicatif)
1	Enseignant doctorant (*)		
2	Enseignant ou enseignant-chercheur sous la responsabilité pédagogique d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible	Diplôme de type L3 ou titre équivalent et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
3	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement	Autonomie dans le cadre de l'enseignement dispensé et/ ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable de l'école	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement et/ ou de la spécialité de sa recherche		
4	Enseignant animant ou encadrant des enseignants sur le plan pédagogique	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements sous l'autorité d'un responsable ou d'un (e) directeur-directrice	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant (-chercheur) animant ou encadrant des chercheurs dans son domaine d'expertise	Autonomie dans l'organisation de ses activités de recherche sous l'autorité d'un responsable ou d'un directeur-directrice	Enseignant (-chercheur) ayant une expertise dans un large domaine
	Enseignant ou enseignant-	Autonomie dans son domaine	

	chercheur ayant une mission de représentation de l'école	d'expertise soumise à évaluation	
5	Enseignant (-chercheur) encadrant des enseignants (-chercheurs) dans un large domaine	Grande autonomie dans l'exercice de ses activités sous la responsabilité de la direction générale ou d'un de ses représentants	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la responsabilité de l'organisation d'activités de recherche ciblées		Enseignant ou enseignant-chercheur ayant des compétences reconnues d'encadrement
	Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gestion		
6	Enseignant (-chercheur) assurant une direction académique et/ ou de recherche au sein de l'école :	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	- élaboration et mise en œuvre de la stratégie dans son domaine d'expertise	Responsabilité directe devant la direction générale ou du conseil d'administration	Enseignant (chercheur) de niveau national ou international ayant des compétences managériales étendues
	- négociation et responsabilité de la gestion et de son budget ...		
(*) Est exclusivement concerné en niveau I le salarié préparant une thèse de doctorat dans le prolongement de son cursus en formation initiale.			

#### c) Grille de salaires

Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des salaires minima du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche figure à l'annexe I D de la présente convention collective.

#### d) Classification des enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche relèvent des niveaux de classification définis à l'article 6.5.2.