



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL  
DU PERSONNEL ENSEIGNANT ET FORMATEUR  
DES CENTRES DE FORMATION CONTINUE  
ET DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS,  
DES SECTIONS D'APPRENTISSAGE  
ET DES UNITÉS DE FORMATION  
PAR APPRENTISSAGE INTÉGRÉS  
À UN ÉTABLISSEMENT TECHNIQUE PRIVÉ**

**IDCC : 2152**



# SOMMAIRE



|  |           |
|--|-----------|
| Article 1 • Champ d'application et durée   | 4         |
| <b>TITRE 1 • DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>  | <b>5</b>  |
| Article 2 • Révision et dénonciation   | 5         |
| Article 3 • Libertés et égalités de droits   | 5         |
| Article 4 • Représentation du personnel  | 6         |
| Article 5 • Commission Paritaire Nationale   | 6         |
| <b>TITRE 2 • ENGAGEMENT</b>  | <b>7</b>  |
| <b>CHAPITRE 1 • CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>                                   | <b>7</b>  |
| Article 6 • Embauche   | 7         |
| Article 7 • Cadrage administratif et coordination                                      | 7         |
| Article 8 • Contrat à durée déterminée   | 7         |
| <b>CHAPITRE 2 • PÉRIODE D'ESSAI</b>  | <b>8</b>  |
| Article 9 • Mention de la période d'essai  | 8         |
| Article 10 • Contrat à durée indéterminée  | 8         |
| Article 11 • Contrat à durée déterminée  | 8         |
| Article 12 • Fin de la période d'essai   | 8         |
| <b>CHAPITRE 3 • RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE</b>                            | <b>9</b>  |
| Article 13 • Préavis   | 9         |
| Article 14 • Indemnité de licenciement   | 9         |
| Article 15 • Départ ou mise à la retraite  | 9         |
| <b>TITRE 3 • EMPLOIS</b>   | <b>10</b> |
| Article 16 • Emplois   | 10        |
| <b>TITRE 4 • DURÉE DU TRAVAIL</b>  | <b>11</b> |
| Article 17 • Durée du travail  | 11        |
| Article 18 • Définition des différents temps de travail                                | 11        |
| Article 19 • Déplacements  | 11        |
| Article 20 • Contrat à temps partiel   | 11        |
| <b>TITRE 5 • RÉMUNÉRATION</b>  | <b>13</b> |
| Article 21 • Bases de la rémunération  | 13        |
| Article 22 • Déroulement de carrière   | 13        |
| Article 23 • Valeur du point d'indice  | 13        |
| Article 24 • Grille de rémunération  | 14        |
| <b>TITRE 6 • CONGÉS</b>  | <b>15</b> |
| Article 25 • Durée des congés annuels  | 15        |
| Article 26 • Autres congés et absences   | 15        |
| Article 27 • Maladie - accident du travail - maternité - adoption - invalidité - décès | 15        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>TITRE 7 • FORMATION PROFESSIONNELLE</b>                             | <b>17</b> |
| <b>Article 28</b> • Formation professionnelle                          | 17        |
| <b>TITRE 8 • APPLICATION DE L'ACCORD</b>                               | <b>18</b> |
| <b>Article 29</b> • Date d'application                                 | 18        |
| <b>Article 30</b> • Modalités d'application                            | 18        |
| <br>   |           |
| <b>ANNEXE 1 • CHAMPS PROFESSIONNELS ET EMPLOIS</b>                     | <b>19</b> |
| Champs professionnels  |           |
| Formateur  |           |
| Formateur expert   |           |
| Formateur responsable de dispositif                                    |           |
| Formateur responsable de projet  |           |
| Formateur responsable de centre  |           |
| <b>ANNEXE 2 • APPLICATION DE L'ARTICLE L 132-17 DU CODE DU TRAVAIL</b> | <b>22</b> |
| <b>ANNEXE 3 • MODÈLES DE CONTRATS DE TRAVAIL</b>                       | <b>23</b> |
| <b>ANNEXE 4 • INTERPRÉTATIONS</b>                                      | <b>52</b> |
| <b>ANNEXE 5 • AVENANT N°1-2009</b>                                     | <b>53</b> |

## ARTICLE 1 • CHAMP D'APPLICATION ET DURÉE

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

- d'une part, la ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeur et adhérent à l'UNETP et/ou à la FNOGEC,
  - dans les centres de formation d'apprentis, les sections d'apprentissage et les unités de formation par apprentissage, ouverts au bénéfice du Code du travail, livre 1, titre 1er (dénommés CFA ci-après), intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ouvert au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 ;
  - dans les centres de formation continue, permanente ou professionnelle, ouverts au titre du Code du travail, livre 9 (dénommés CFC ci-après), intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ouvert au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 ;
  - et dans les CFA et CFC communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé ;
- et d'autre part :
  - les formateurs enseignant dans les CFA et les CFC intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ou communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé.

La présente convention s'applique dans les CFC et les CFA à tous les personnels formateurs des employeurs susvisés, y compris aux intervenants salariés tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre. La présente convention ne fait pas obstacle au recours ponctuel, par les établissements, à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

# TITRE 1

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### ARTICLE 2 • RÉVISION ET DÉNONCIATION

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention. La demande est faite par écrit au président de la commission paritaire, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un projet de texte. La première réunion se déroule 4 semaines au moins et 6 semaines au plus après réception de la demande.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu au III de l'article L 132-7 du Code du Travail, l'avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés - représentative au sens de l'article L 132-2, signataire de la présente convention ou y ayant ultérieurement adhéré - se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie et est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la présente convention.

Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L 132-2, signataires ou adhérentes de la présente convention, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de signature.

L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la présente convention n'est prise en compte que si son adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.

L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales mentionnées à l'alinéa ci-dessus.

Chaque partie signataire peut dénoncer l'ensemble de la présente convention. L'avis de dénonciation doit être adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chaque organisme signataire. L'avis de dénonciation ne peut produire ses effets qu'après un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu par son auteur à dépôt au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes et à l'inspection du travail du lieu de conclusion initiale. Des négociations doivent s'engager dans un délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut de convention conclue, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

### ARTICLE 3 • LIBERTÉS ET ÉGALITÉS DE DROITS

Les parties reconnaissent la liberté d'opinion politique, philosophique et religieuse, ainsi que le droit pour tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, d'adhérer librement au syndicat de son choix. L'appartenance ou non à un syndicat n'est pas prise en compte pour l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans le centre de formation dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République.

Toutefois, dans l'exercice de leurs fonctions, les formateurs sont tenus au respect du caractère propre des établissements, conformément aux arrêts du conseil constitutionnel.

Les parties reconnaissent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : égalité de rémunération et de traitement entre les salariés à travail égal.

Les parties reconnaissent l'égalité de traitement entre les personnels français et les personnels étrangers.

Les parties reconnaissent le droit au travail des handicapés.

Pour le droit d'expression, les parties se réfèrent à la loi.

## **ARTICLE 4 • REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

En ce qui concerne les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentations syndicales et le droit à formation lié à ces instances, les parties s'en réfèrent à la loi.

## **ARTICLE 5 • COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**

Une Commission Paritaire Nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- établissement du barème minimum de traitement et de la valeur annuelle du point d'indice dans le cadre des négociations obligatoires (article L 132-12 du Code du Travail) ;
- adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires ;
- révision de la présente convention ;
- interprétation de la présente convention ;
- conciliation en cas de litige.

Cette Commission est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et salariés, dans la limite de 10 par collège. Elle est présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié. Le secrétaire est désigné par le collège dont n'est pas issu le président.

La Commission Paritaire Nationale tient une réunion ordinaire obligatoire dans le courant du premier trimestre civil. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire. Le secrétariat administratif de la Commission assure l'envoi des convocations au moins 15 jours avant la date de la réunion. Le projet de procès-verbal est rédigé par le secrétaire ; le secrétariat administratif de la Commission en assure la diffusion au plus tard 3 semaines après la réunion.

Chaque partie dispose de 1 mois ensuite pour faire ses observations et accuser réception. Les éventuelles remarques modificatives sont diffusées dans les 15 jours qui suivent. Pour toute décision à effet rapide ou immédiat, un relevé de conclusions est établi et signé en séance.

Dans ses quatre premières fonctions, la Commission Paritaire Nationale ne peut être saisie que par une partie signataire.

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention sont examinés avant toute autre procédure par la Commission Paritaire Nationale, dans le cadre de sa cinquième fonction. Le secrétariat administratif de la commission paritaire nationale, saisie par une partie, informe le président qui s'efforce d'obtenir l'accord de toutes les parties en litige pour se réunir en présence de la Commission Paritaire Nationale. Ayant obtenu cet accord, le président et le secrétaire disposent de 10 jours pour convoquer la Commission Paritaire Nationale qui entendra les personnes en conflit et proposera une conciliation. Un procès-verbal de la Commission Paritaire Nationale constate la conciliation ou l'échec.

## **TITRE 2 ENGAGEMENT**

### **CHAPITRE 1 - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 6 • EMBAUCHE**

Les formateurs sont recrutés d'après leurs références professionnelles, leurs titres et diplômes. Ces éléments ne déterminent pas la classification du personnel : elle ne dépend que de l'emploi occupé.

Au cas où l'engagement serait subordonné à une autorisation ou un agrément délivrés par une autorité publique compétente, il ne devient effectif qu'à l'obtention de cette autorisation ou de cet agrément. De plus, les formateurs de CFA doivent justifier des mêmes titres et diplômes que les professeurs de lycée professionnel ou technologique des niveaux correspondants.

Le chef d'établissement s'engage à ne pas signer de contrat de travail avec une personne pour laquelle l'emploi proposé, cumulé avec une ou plusieurs autres activités professionnelles, excéderait la durée légale maximale hebdomadaire du travail. À cet effet, tout candidat à un poste de formateur doit joindre au dossier d'embauche une déclaration sur l'honneur stipulant les éventuels emplois ou activités professionnelles exercés en dehors du centre avec le temps de travail correspondant, et un engagement de prévenir en cas de modification. Le non respect par le formateur de l'engagement souscrit dans la déclaration susvisée peut constituer un motif de sanction.

Chaque engagement fait l'objet d'un écrit : le contrat de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée). Ce document doit spécifier la date d'entrée en fonction, le type de contrat de travail, l'existence et la durée de la période d'essai, la nature du travail, sa durée et sa répartition, la classification et la rémunération, ainsi que les clauses spécifiques obligatoires en cas de temps partiel.

#### **ARTICLE 7 • CADRAGE ADMINISTRATIF ET COORDINATION**

Les formateurs peuvent exercer au préalable dans un établissement sous contrat d'association et être rémunérés par l'État à ce titre. L'engagement des professeurs sous contrat avec l'État, réduisant ce temps de service au bénéfice de l'activité de formation en CFA ou CFC, se régularise par l'envoi aux autorités académiques et rectorales compétentes d'un dossier comprenant :

- la demande d'autorisation d'absence, avec référence au décret du 12 juillet 1985, demande portant sur le nombre global d'heures hebdomadaires nécessaires ;
- le contrat de travail conclu au titre du CFA ou du CFC ;
- le tableau de service, établi par le chef d'établissement et contresigné par le professeur, établissant le remplacement du professeur et le retour à la durée initiale du service (les heures supplémentaires n'étant pas garanties).

#### **ARTICLE 8 • CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

La présente convention, conclue pour favoriser et promouvoir la qualification et la professionnalisation des centres et des formateurs, poursuit, parmi ses objectifs, la diminution ou la disparition des contrats à durée déterminée.

Néanmoins, conformément aux usages de la profession et aux dispositions du Code du Travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment :

- dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre de manière continue ;
- dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

Ces contrats n'emportent pas l'attribution d'une indemnité de fin de contrat :

- aux formateurs qui sont par ailleurs professeurs à temps complet dans le secteur scolaire,
- aux formateurs excédant le temps plein au service de plusieurs employeurs simultanés.



## CHAPITRE 2 - PÉRIODE D'ESSAI

### ARTICLE 9 • MENTION DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Tout contrat de travail, sans exception, doit mentionner expressément la durée de la période d'essai.

### ARTICLE 10 • CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Pour un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 3 mois, renouvelable une seule fois. Elle est de 6 mois, renouvelable une seule fois, pour les formateurs responsables de projet et les formateurs responsables de centre.

Le renouvellement se constate par accord écrit avant la fin de la période initiale d'essai.

### ARTICLE 11 • CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Pour le calcul de la période d'essai, les parties s'en réfèrent à la loi.

Cette durée se calcule par rapport à la durée initialement prévue au contrat, c'est-à-dire pour :

- un contrat à terme imprécis, par rapport à la durée minimale du contrat ;
- un contrat à terme précis, par rapport à la durée totale du contrat.

Si le contrat comporte une clause de renouvellement, le calcul sera effectué sur la base de la durée initiale exclusivement.

### ARTICLE 12 • FIN DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Chaque partie peut mettre fin à la période d'essai sans préavis ni indemnité.



## CHAPITRE 3 - RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

### ARTICLE 13 • PRÉAVIS

Hors faute grave ou lourde, le licenciement pour faute ou insuffisance professionnelles ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits.

Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis de 3 mois, à compter du jour de la première présentation de la notification (lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou écrit remis en mains propres contre décharge).

À la demande du formateur, et sous réserve du bon fonctionnement du service, le préavis en cas de démission peut être réduit. En ce cas la durée non effectuée ne donne pas lieu à rémunération.

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), le formateur a droit à une indemnité compensatrice de préavis si la dispense du préavis est ordonnée.

### ARTICLE 14 • INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Il sera alloué au formateur licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte du préavis. En fonction de l'ancienneté acquise dans l'organisme gestionnaire de l'établissement technique, du CFA et du CFC, le montant de cette indemnité est fixé à :

- 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté de 1 à 5 ans d'ancienneté ;
- 1/5<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté à partir de la 6<sup>e</sup> année d'ancienneté.

En tout état de cause, l'indemnité ne pourra pas excéder 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12<sup>e</sup> de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le formateur, le traitement mensuel normal le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois de travail.

### ARTICLE 15 • DÉPART OU MISE À LA RETRAITE

En cas de départ à la retraite, le formateur a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous au dernier alinéa.

En cas de mise à la retraite, le formateur a droit au versement de l'indemnité de départ à la retraite prévue ci-dessous, ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base du 1/12<sup>e</sup> de la rémunération perçue du centre au cours des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le formateur, sur la base du traitement mensuel normal le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois. Cette indemnité se monte à un demi-mois par tranche de 5 ans d'ancienneté totale.

## **TITRE 3 EMPLOIS**

### **ARTICLE 16 • EMPLOIS**

Les emplois s'inscrivent dans des champs professionnels. Sont définis en annexe :

- les champs professionnels, avec leurs fonctions et les capacités requises ;
- les emplois de :
  - formateur ;
  - formateur expert ;
  - formateur responsable de dispositif ;
  - formateur responsable de projet ;
  - formateur responsable de centre.

Tous les formateurs occupant, totalement ou partiellement, un de ces emplois sont considérés comme cadres.

## **TITRE 4**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

#### **ARTICLE 17 • DURÉE DU TRAVAIL**

La durée du travail, temps complet de référence, est :

365 jours - 52 dimanches - 11 jours fériés - 36 jours de congés payés = 266 jours de travail annuel, soit 44,33 semaines x 35 heures = 1552 h par an arrondies à 1560 h de travail effectif par an.

Ces quotités peuvent s'apprécier sur différentes périodes (la semaine, l'année ou l'action) selon le cas. Le maximum de semaines travaillées à temps complet est de 44 par an, sauf accord entre les parties sur un autre type de modulation après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les jours fériés tombant un jour ouvrable au cours des 6 semaines de congés annuels et des 2 semaines à 0 heure donnent droit à récupération ou à prolongation d'une durée égale aux jours fériés en question.

**Cf. Annexe 4 : interprétation par la CPN des CFA et CFC du 22 janvier 2003.**

#### **ARTICLE 18 • DÉFINITION DES DIFFÉRENTS TEMPS DE TRAVAIL**

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (FFP),
- le temps de préparation, recherche et autres activités (PRAA).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (télé-enseignement) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique, et d'autre part la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple corrections, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Tout formateur peut être amené à exercer tout ou partie de ces diverses activités qui entrent dans le décompte du temps de travail annuel.

Le lieu d'exercice du temps de PRAA est le centre, sauf accord ou mission contraires. Les activités FFP et PRAA peuvent être dissociées dans le temps.

La répartition FFP/PRAA est de 2/3 - 1/3 pour les actions des niveaux V et IV, 1/2 - 1/2 pour les actions des niveaux III à I.

La durée maximale de FFP est de 28 h par semaine, sur 4 semaines consécutives et 10 semaines par an. Ces semaines à durée maximale ne pourront intervenir qu'après un intervalle du même nombre de semaines.

Le quota annuel d'heures de FFP est fixé à 1040 pour les actions de niveau IV et V, et à 780 pour les actions de niveau III et au-dessus. Toutefois, par accord entre les parties, ce quota annuel d'heures de FFP pourra être dépassé moyennant rémunération complémentaire et après consultation des institutions représentatives du personnel.

En l'absence exceptionnelle de tout face-à-face pédagogique, les parties au contrat n'appliqueront pas la distinction des différents temps de travail, mais conviennent après négociation d'une durée globale totale.

## **ARTICLE 19 • DÉPLACEMENTS**

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le formateur est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail (centre ou client).

Ainsi le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (centre ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

À contrario, dès lors que le formateur est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail (centre ou client), il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif.

Les centres qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

Le cas échéant, l'hébergement est assuré par le centre, ainsi que le moyen de transport. Si le centre accepte que le formateur utilise son propre véhicule, le remboursement kilométrique est assuré au minimum par le barème des indemnités kilométriques des fonctionnaires (décret 90-437 du 28 mai 90, arrêté du 01.07.99), l'établissement faisant son affaire de l'assurance en usage professionnel. Les autres frais exposés par le formateur en accord avec le centre sont remboursés sur production des pièces originales.

Le chef de travaux 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 91-306 et définies ci-après, relève de la présente convention collective pour les responsabilités spécifiques dans lesquelles il est un cadre autonome.

## **ARTICLE 20 • CONTRAT À TEMPS PARTIEL**

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat écrit sont des heures complémentaires, distinctes des heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Les heures complémentaires ne peuvent pas dépasser le 1/10<sup>e</sup> de la durée prévue au contrat (cf. article L 212-4-3 du Code du Travail).

## **TITRE 5**

### **RÉMUNÉRATION**

#### **ARTICLE 21 • BASE DE LA RÉMUNÉRATION**

La rémunération est attachée à l'emploi occupé et la grille ci-dessous est un minimum. La rémunération se compose uniquement d'un brut annuel pour l'année civile exprimé en francs pour un temps complet, brut calculé à partir de la valeur du point définie par la présente convention et d'un indice. Le brut annuel est automatiquement revalorisé par la seule nouvelle valeur de ce point et à compter de la date d'effet de la revalorisation.

La rémunération du formateur ne travaillant pas un temps complet est calculée au prorata. La rémunération est versée mensuellement.

#### **ARTICLE 22 • DÉROULEMENT DE CARRIÈRE**

L'évaluation des temps d'activité se fait suivant les règles suivantes :

- toute activité d'au moins un mi-temps équivaut à un temps plein ;
- toute activité inférieure au mi-temps est retenue au prorata de l'horaire effectué.

Après la première année et tous les 2 ans ensuite, le formateur a un entretien d'évaluation professionnelle qui conditionne notamment l'évolution de la rémunération pour la partie non liée à l'ancienneté.

Cet entretien d'évaluation, qui se fonde sur les dimensions professionnelles de l'emploi occupé, référées aux champs, fonctions et capacités liés, porte notamment :

- pour le formateur : sur son activité au sein du centre, son insertion dans l'équipe du centre, ses relations avec les stagiaires, la qualité de son suivi des stagiaires en entreprise, son adaptation aux différents publics, ses qualités d'animateur, son respect et sa mise en œuvre du cahier des charges ;
- pour le formateur responsable de dispositif : de plus, sur ses qualités de management, la qualité de son contact avec les partenaires du centre, la qualité de sa conduite du dispositif ;
- pour le formateur responsable de projet : de plus, sur la qualité de sa conduite du projet, la qualité de sa mise en œuvre de conseil en formation, son évaluation en fonction des objectifs visés ;
- pour le formateur responsable de centre : de plus, sur les aspects pédagogiques, matériels, humains et financiers du centre, l'ensemble en une évaluation en fonction des délégations reçues et des objectifs fixés.

L'entretien est aussi le lieu de la prise en compte des attentes des formateurs, notamment dans les domaines des moyens pédagogiques et matériels, de la formation du formateur (besoins, impact d'une action passée) et de l'évolution individuelle dans la carrière et la rémunération.

L'entretien donne lieu à une fiche co-signée par les parties en présence, en autant d'exemplaires que de parties.

#### **ARTICLE 23 • VALEUR DU POINT D'INDICE**

La valeur du point d'indice est fixée à 405,80. Son évolution fait l'objet d'une négociation nationale annuelle.

**ARTICLE 24 • GRILLE DE RÉMUNÉRATION**

Le traitement annuel, pour la partie conditionnée par la seule ancienneté, est calculé en multipliant la valeur du point d'indice de l'article 23 par l'indice de la grille suivante.

Valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2010 : 55, 5635 €

| ANNÉES | FORMATEUR |        | RESPONSABLE |        |        |
|--------|-----------|--------|-------------|--------|--------|
|        | FORMATEUR | EXPERT | DISPOSITIF  | PROJET | CENTRE |
| 1      | 276       | 320    | 333         | 371    | 469    |
| 2      | 281       | 320    | 333         | 371    | 469    |
| 3      | 281       | 324    | 338         | 376    | 474    |
| 4      | 286       | 324    | 338         | 376    | 474    |
| 5      | 286       | 328    | 343         | 381    | 479    |
| 6      | 291       | 328    | 343         | 381    | 479    |
| 7      | 291       | 332    | 348         | 386    | 484    |
| 8      | 294       | 332    | 348         | 386    | 484    |
| 9      | 294       | 336    | 353         | 391    | 489    |
| 10     | 297       | 336    | 353         | 391    | 489    |
| 11     | 297       | 340    | 358         | 396    | 494    |
| 12     | 300       | 340    | 358         | 396    | 494    |
| 13     | 300       | 344    | 363         | 401    | 499    |
| 14     | 303       | 344    | 363         | 401    | 499    |
| 15     | 303       | 348    | 368         | 406    | 504    |
| 16     | 306       | 348    | 368         | 406    | 504    |
| 17     | 306       | 352    | 373         | 411    | 509    |
| 18     | 309       | 352    | 373         | 411    | 509    |
| 19     | 309       | 356    | 378         | 416    | 514    |
| 20     | 312       | 356    | 378         | 416    | 514    |
| 21     | 312       | 360    | 383         | 421    | 519    |
| 22     | 315       | 360    | 383         | 421    | 519    |
| 23     | 315       | 364    | 388         | 426    | 524    |
| 24     | 318       | 364    | 388         | 426    | 524    |
| 25     | 318       | 368    | 393         | 431    | 529    |
| 26     | 321       | 368    | 393         | 431    | 529    |
| 27     | 321       | 372    | 398         | 436    | 534    |
| 28     | 324       | 372    | 398         | 436    | 534    |
| 29     | 324       | 376    | 403         | 441    | 539    |
| 30     | 327       | 376    | 403         | 441    | 539    |
| 31     | 327       | 380    | 408         | 446    | 544    |
| 32     | 330       | 380    | 408         | 446    | 544    |
| 33     | 330       | 384    | 413         | 451    | 549    |
| 34     | 333       | 384    | 413         | 451    | 549    |
| 35     | 333       | 388    | 418         | 456    | 554    |
| 36     | 336       | 388    | 418         | 456    | 554    |
| 37     | 336       | 392    | 423         | 461    | 559    |
| 38     | 339       | 392    | 423         | 461    | 559    |
| 39     | 339       | 396    | 428         | 466    | 564    |
| 40     | 342       | 396    | 428         | 466    | 564    |

## TITRE 6 CONGÉS

### ARTICLE 25 • DURÉE DES CONGÉS ANNUELS

Les congés annuels de 6 semaines sont acquis sur la base de 0,12 mois par mois travaillé, ou de 3 jours, à partir d'un temps équivalant à un minimum d'un mois de travail effectif (ou de quatre semaines). Pour les contrats à durée déterminée, les congés sont acquis quelle que soit la durée du contrat. À défaut de cette base de calcul, et notamment pour un contrat à durée déterminée ou pour une année incomplète, les congés représentent 12 % de la rémunération et sont liquidés avec la rémunération mensuelle.

### ARTICLE 26 • AUTRES CONGÉS ET ABSENCES

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

- 4 jours en cas de mariage du formateur,
- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption pour le père, de mariage d'un enfant du formateur, de décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent du formateur.

Les formateurs pourront, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade, dans la limite de 3 jours par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu. Le formateur pourra, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter 6 autres jours, pendant lesquels il recevra un demi-salaire. Ces absences pourront être prises par journée ou par demi-journée.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par le centre, ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue sur le salaire dans les cas suivants :

- convocation ou participation à une commission relative à l'application de la présente convention collective,
- si les heures d'absence ont pu être remplacées par le formateur,
- si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée,
- si elles résultent de la convocation du formateur à un examen ou à un concours à caractère universitaire ou professionnel, dans la limite de quatre demi-journées par année scolaire.

Les formateurs peuvent demander un congé pour convenances personnelles sans rémunération et dont la durée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté. Ce congé, de durée déterminée, est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le formateur.

Ce dernier obtiendra sa réintégration dans le centre à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné.

### ARTICLE 27 • MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL - MATERNIÉ - ADOPTION INVALIDITÉ - DÉCÈS

Le formateur empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir le centre le plus vite possible par tout moyen à sa convenance. Dans les 48 heures, le certificat médical justificatif doit être expédié au centre (le cachet de la poste faisant foi) et l'intéressé doit avoir fait valoir ses droits à indemnisation auprès de la Sécurité Sociale.

Dans ces conditions, et après un an d'ancienneté, est versée, à l'échéance habituelle, la fraction du salaire net non garantie par les organismes de Sécurité Sociale :

- pendant un mois en cas d'un à 2 ans de service dans le centre ;
- pendant 3 mois au delà de 2 ans de service dans le centre.



Si le formateur, bien que justifiant d'un an d'ancienneté au moins dans le centre, ne remplit pas les conditions pour percevoir les indemnités journalières de Sécurité Sociale, le centre verse le salaire pendant les périodes indiquées ci-dessus, déduction faite des sommes qui auraient été perçues de la Sécurité Sociale si ces droits avaient été ouverts. Il n'est rien dû par le centre si la Sécurité Sociale se motive par la non-reconnaissance de la réalité de la maladie.

Le droit à indemnisation par le centre est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été épuisés au cours des 12 mois précédant, de date à date, l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat. Pour le maintien de ses obligations, le chef d'établissement peut faire procéder à un contrôle médical.

En cas de congé de maternité ou de congé légal d'adoption, le formateur, après un an de présence dans le centre, bénéficie du traitement différentiel pendant la durée prévue par la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, ces garanties pour les congés de maladie, d'accident du travail, de maternité et d'adoption ne peuvent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu de la participation de la Sécurité Sociale, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. Ces congés rémunérés sont considérés comme des périodes d'activité pour le calcul du droit à congés payés.

Par ailleurs, les formateurs bénéficient des garanties prévues par le régime de prévoyance des cadres en vigueur dans l'établissement technique auquel le centre est intégré.

## **TITRE 7**

### **FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **ARTICLE 28 • FORMATION PROFESSIONNELLE**

La formation professionnelle continue est une garantie de la qualité des prestations des formateurs et de la pérennité du centre. À ce titre, le centre y consacre un budget équivalant au minimum à 2,5 % de la masse salariale pédagogique brute. Ce budget est versé à l'OPCA-EFP.

Le plan de formation du centre en fixe les orientations et les besoins. Dans ce cadre, le temps de formation est considéré comme temps de travail et ne donne pas lieu à récupération. À tout formateur y est proposé une formation tous les 3 ans au moins. Le centre peut faire obligation de suivre cette formation : le refus de suivre cette formation sans motif légitime peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La formation fait partie de l'entretien d'évaluation, tant à l'initiative du centre que du formateur. Les parties s'engagent à favoriser la mise en œuvre des formations souhaitées de part et d'autre. À cet effet le bilan des besoins en formation recensé lors des entretiens individuels est communiqué aux institutions représentatives du personnel.

## **TITRE 8**

### **APPLICATION DE L'ACCORD**

#### **ARTICLE 29 • DATE D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique le premier jour du mois civil qui suit son dépôt et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2000.

#### **ARTICLE 30 • MODALITÉS D'APPLICATION**

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet.

La présente convention ne peut donner lieu à réduction d'avantages individuels acquis.

Elle ne peut donner lieu à réduction d'avantages collectifs acquis pour un même objet de par un accord d'entreprise antérieur à la présente convention.

Quant aux avantages accordés par l'usage, une négociation doit s'ouvrir dans le centre avec les représentants syndicaux habilités.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention collective, qui n'auront pu être résolues par accord après négociation dans le centre, seront soumises à la Commission Paritaire Nationale.

Fait à Paris, le 14 avril 2000

La présente convention collective nationale du travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue, et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage, et des unités de formation par apprentissage, intégrés à un établissement d'enseignement technique privé, ou communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé, sera déposée au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et à l'inspection du travail compétents.

Signatures :

FNOGEC

FEP-CFDT

SPELC

SNPEFP-CGT

UNETP

SNEC-CFTC

SNEPL-CFTC

# **ANNEXE 1**

## **CHAMPS PROFESSIONNELS ET EMPLOIS**

### **CHAMPS PROFESSIONNELS**

L'enseignement technique privé, dans l'apprentissage et la formation continue, a pour objet de préparer les jeunes et les adultes :

- à réussir ou à améliorer leur insertion professionnelle et sociale ;
- à s'adapter aux évolutions ultérieures des emplois ;
- à s'inscrire dans une perspective de formation continue.

Les emplois se situent par la mise en œuvre du projet de l'établissement et du centre, dans l'équipe éducative ou formatrice et en lien avec l'environnement social, économique et professionnel.

Le domaine professionnel de l'enseignement et de la formation s'articule dès lors en quatre champs :

- l'apprenant,
- les compétences du formateur,
- l'environnement social, économique et professionnel,
- l'établissement et le centre dans lesquels s'inscrivent les emplois ci-après définis.

Le domaine professionnel de l'enseignement et de la formation technologiques s'articule en quatre champs, puis en fonctions et enfin en capacités :

#### **L'APPRENANT :**

- enseignement/formation :
  - organiser un plan d'action, des pré requis aux compétences terminales, à partir d'un référentiel ;
  - préparer et mettre en œuvre des situations pédagogiques ;
  - évaluer les acquisitions et réguler la formation ;
  - participer aux procédures de contrôle et de certification ;
- éducation :
  - se situer par rapport aux valeurs définies par le projet de l'établissement ;
  - prendre en compte les phénomènes relationnels ;
  - repérer et valoriser des comportements ;
- accompagnement :
  - fournir une aide méthodologique au travail ;
  - conseiller pour l'orientation du projet personnel et professionnel ;

#### **LES COMPÉTENCES DU FORMATEUR :**

- acquisition :
  - maîtriser l'histoire et l'épistémologie de la discipline ;
  - maîtriser l'histoire et les technologies de la pratique professionnelle ;
  - identifier, analyser et évaluer les concepts et les valeurs au fondement de la discipline et de la pratique professionnelle ;
- perfectionnement/maintenance :
  - se tenir à jour des évolutions de la discipline et de la pratique professionnelle ;
  - se perfectionner individuellement et collectivement ;
- recherche didactique :
  - maîtriser les principaux courants pédagogiques ;
  - transformer les pratiques professionnelles en apprentissages ;
  - veiller au transfert des acquis ;

## **L'ENVIRONNEMENT SOCIAL, ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNEL :**

- (s')informer :
  - identifier les publics en formation ;
  - analyser l'offre de formation ;
  - comprendre les besoins de formation générés par l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles ;
- être interface :
  - savoir présenter les formations aux partenaires éducatifs et professionnels extérieurs ;
  - savoir négocier les périodes de formation en entreprise ;

## **L'ÉTABLISSEMENT ET LE CENTRE :**

- s'intégrer dans l'institution :
  - se situer dans le projet de l'établissement et du centre ;
  - suivre l'évolution des structures éducatives et de formation ;
  - se construire un projet personnel et professionnel ;
- collaborer à la vie de l'institution :
  - participer aux activités collectives ;
  - être porteur de la culture de l'établissement et du centre ;
- se responsabiliser :
  - être mobilisateur dans les limites de l'emploi ;
  - accepter des responsabilités institutionnelles.

## **FORMATEUR**

Le formateur :

- 1) • transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
  - évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
  - peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
  - participe aux procédures de validation.
- 2) • peut participer au recrutement des stagiaires ;
  - participe au suivi des stagiaires en entreprise ;
  - peut participer à la conception d'outils pédagogiques ;
  - peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières ;
  - peut animer une équipe de travail.

## **FORMATEUR EXPERT**

Le formateur expert est un formateur dont le niveau de technicité professionnelle est reconnu (dans sa discipline d'origine ou dans son activité de formateur) ou qui intervient dans les actions des niveaux II et I.

## **FORMATEUR RESPONSABLE DE DISPOSITIF**

Le formateur responsable de dispositif :

- 1) • transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
  - évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
  - peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
  - participe aux procédures de validation.

- 2) • participe au recrutement des stagiaires et assure leur suivi ;
- organise et anime une équipe de formateurs ou d'enseignants ;
  - participe et veille à la réalisation des objectifs définis dans un souci d'amélioration de la qualité de la pédagogie ;
  - analyse les attentes et évalue les acquis, les niveaux, les potentialités des usagers ;
  - a en charge l'organisation et le suivi d'une formation et des stagiaires ;
  - peut présenter les formations à l'extérieur et assurer le contact avec les entreprises et les institutionnels.

Le formateur peut être amené à assurer du FFP. L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de FFP dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle FFP/PRAA.

### **FORMATEUR RESPONSABLE DE PROJET**

Le formateur responsable de projet :

- est un formateur responsable de dispositif et d'ingénierie ;
- analyse les besoins et en déduit la conception de formations ;
- a en charge la réponse à des appels d'offres ou à des demandes spécifiques d'entreprises.

L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de FFP dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle FFP/PRAA.

### **FORMATEUR RESPONSABLE DE CENTRE**

Le formateur responsable de centre :

- assure, en fonction des délégations directes qu'il reçoit du chef d'établissement auquel il rend compte, la responsabilité administrative, pédagogique et financière, ainsi que la gestion des ressources humaines du centre ;
- représente le centre auprès des partenaires extérieurs ;
- sous l'autorité du chef d'établissement, détermine la stratégie du centre et dirige sa mise en œuvre.

Les trois dernières catégories de formateurs responsables peuvent être amenées à effectuer tout ou partie des activités des autres formateurs.

## **ANNEXE 2**

### **APPLICATION DE L'ARTICLE L132-17 DU CODE DU TRAVAIL**

Entre les soussignés, il est convenu ce qui suit :

#### **I. Autorisation d'absence et maintien de salaire**

Tout salarié dûment mandaté pour représenter son organisation syndicale au sein de la Commission Paritaire Nationale doit demander à son employeur une autorisation d'absence.

Il n'est pas fait de retenue de salaire pour la participation du salarié à cette commission paritaire.

#### **II. Remboursement des frais de déplacement**

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-après (III), les salariés rémunérés par les établissements et relevant de la convention collective ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais suivants : transport du domicile au lieu de la réunion, calculé dans la limite maximale du prix du km SNCF 2<sup>e</sup> classe, majoré des suppléments obligatoires.

#### **III. Nombre annuel de réunions donnant lieu à remboursement**

Nombre de réunions ordinaires : 2 par an.

Selon les nécessités, par accord entre les deux collèges, le nombre annuel de réunions peut être augmenté.

Réunion paritaire de conciliation suivant nécessité.



## ANNEXE 3

### CONTRATS DE TRAVAIL DES FORMATEURS EN CFA ET CFC

Les modèles de contrat ci-après ont été élaborés dans le cadre de la commission paritaire nationale par l'ensemble des partenaires de cette convention.

#### MODÈLE DE CONTRAT N°1 - CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE À TEMPS PLEIN

##### Entre

l'organisme de gestion .....  
code NAF n° .....  
dont le siège social est à .....  
rue .....  
représenté par M/Mme .....  
agissant en qualité de .....  
**d'une part,**

et M/Mme .....  
né(e) le .....  
à .....  
immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n° .....  
demeurant .....  
rue .....  
**d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche de M/Mme .....  
a été effectuée à l'URSSAF de ..... auprès de laquelle  
l'organisme de gestion ..... est immatriculé sous le n° .....  
M/Mme ..... pourra exercer auprès de ce service son  
droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6.1.78.

##### 1) Conditions d'engagement :

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), l'organisme de  
gestion ..... engage M/Mme .....  
sur un contrat à durée indéterminée aux conditions générales de la convention collective nationale  
du travail du personnel enseignant et formateur des Centres de Formation Continue (CFC) et des  
Centres de Formation d'Apprentis (CFA), des sections d'apprentissage, des unités de formation  
par apprentissage intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ou commun à  
plusieurs établissements d'enseignement technique privé, déposée auprès de la DDTEFP de Paris  
le 27 avril 2000 sous le n° 215/00, aux conditions particulières indiquées ci-après.

L'employeur aura préalablement remis à M/Mme ..... un exemplaire  
de la convention collective nationale et M/Mme ..... s'engage à se  
conformer au règlement intérieur du CFA/CFC, dont un exemplaire lui a été remis à ce jour.

## 2) Fonctions :

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), M/Mme ..... est employé(e), à temps plein, par l'organisme de gestion ..... en qualité de ..... (formateur ou formateur expert ou responsable de dispositif ou responsable de projet ou responsable de centre) à l'indice . . . . . (indice en référence à l'article 24 de la convention collective) et sera considéré(e) comme cadre en vertu de l'article 16 de la convention.

## 3) Attributions :

Ses attributions seront notamment les suivantes : (se référer à la liste ci-jointe des tâches correspondant à chaque fonction)

.....  
.....  
.....  
.....

Ces attributions seront exercées par M/Mme ..... sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par son supérieur hiérarchique. Elles seront susceptibles d'évolution.

## 4) Période d'essai :

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois (*6 mois pour responsable projet ou responsable de centre*).

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (*maladie, congés, etc.*) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans indemnité d'aucune sorte.

Pendant cette période d'essai, l'organisme est tenu de convoquer M/Mme ..... à une visite médicale à l'embauche et une fois par an.

## 5) Organisation du travail :

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (*FFP*),
- le temps de préparation, recherche et autres activités (*PRAA*).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (*télé-enseignement*) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique, et d'autre part la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple corrections, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Selon les niveaux d'intervention de M/Mme ..... susceptibles de variation en fonction des publics accueillis, les ratios FFP/PRAA sont les suivants : ..... (*La répartition FFP/PRAA est de 2/3 - 1/3 pour les actions de niveaux V et IV, 1/2 - 1/2 pour les actions des niveaux III à I*).

## **6) Lieu de travail :**

M/Mme ..... exercera ses fonctions dans notre établissement de ..... ou tout autre lieu résultant du cahier des charges des formations acceptées par le centre ou des missions confiées par le centre.

## **7) Rémunération :**

En rémunération de ses services, M/Mme ..... percevra chaque mois un salaire brut mensuel de ..... euros pour un horaire correspondant à la durée légale du travail.

L'évolution du salaire de M/Mme ..... se fera conformément aux dispositions du *titre V de la convention collective*.

## **8) Remboursement de frais liés au déplacement :**

M/Mme ..... aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'organisme. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives. Si les dépenses doivent être importantes ces frais donneront lieu au versement d'avances ou à prise en charge directe par l'organisme de gestion.

Dans le cas où M/Mme ..... devrait utiliser sa voiture personnelle sur ordre de mission, l'organisme lui allouerait, au titre de cette utilisation, une indemnité kilométrique correspondant au minimum à celle fixée par la convention collective.

## **8 bis) Assurance pour les déplacements en voiture personnelle :**

L'organisme faisant son affaire de la prime d'assurance correspondant à la couverture du risque « *déplacements professionnels* », M/Mme ..... devra, pour sa part, être personnellement assuré pour le risque « *promenade-trajet* ».

## **9) Rémunération du temps de déplacement :**

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le formateur est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail.

Ainsi le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, dès lors que le formateur est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail, il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif.

## **10) Avantages sociaux :**

M/Mme ..... sera admis(e), à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire par affiliation à la caisse ..... et au régime de prévoyance des cadres par affiliation à la caisse ..... Il/Elle bénéficiera également des avantages sociaux institués en faveur du personnel de l'organisme de gestion.

## **11) Congés payés :**

M/Mme ..... bénéficiera de ..... semaines de congés payés (*soit* ..... *jours ouvrables*).

Rappel : la convention collective institue 6 semaines de congés (*soit 36 jours ouvrables*).

La période de ces congés étant déterminée selon une décision prise chaque année dans l'organisme et qui sera portée en temps utile à la connaissance de l'ensemble des salariés (*définir une date précise et proposer avant les vacances ou la rentrée*).

**12) Préavis :**

Chacune des parties pourra mettre fin au présent contrat, sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et la convention collective dans son *article 13* : la durée du préavis est de 3 mois.

**13) Indemnité de licenciement :**

Hors le cas de faute grave ou lourde de sa part, M/Mme ..... aura le droit, en cas de licenciement après une durée de services continus de 1 an au moins dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement dont le montant est fixé à :

- 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté de 1 à 5 ans d'ancienneté ;
- 1/5<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté à partir de la 6<sup>e</sup> année.

Fait en double original à ..... Le .....  
(*date au plus tard celle du premier jour de travail*)

Signatures précédées de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

Pour l'organisme de gestion  
M/Mme  
(Nom et prénom)

Le salarié  
M/Mme  
(Nom et prénom)

## **LISTE DES TÂCHES CORRESPONDANT À CHAQUE FONCTION**

*(cf annexe de la convention collective)*

### **LE FORMATEUR ET FORMATEUR EXPERT**

- 1) • transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
  - évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
  - peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
  - participe aux procédures de validation.
  
- 2) • peut participer au recrutement des stagiaires ;
  - participe au suivi des stagiaires en entreprise ;
  - peut participer à la conception d'outils pédagogiques ;
  - peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières ;
  - peut animer une équipe de travail.

### **FORMATEUR RESPONSABLE DE DISPOSITIF**

- 1) • transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
  - évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
  - peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
  - participe aux procédures de validation.
  
- 2) • participe au recrutement des stagiaires et assure leur suivi ;
  - organise et anime une équipe de formateurs ou d'enseignants ;
  - participe et veille à la réalisation des objectifs définis dans un souci d'amélioration de la qualité de la pédagogie ;
  - analyse les attentes et évalue les acquis, les niveaux, les potentialités des usagers ;
  - a en charge l'organisation et le suivi d'une formation et des stagiaires ;
  - peut présenter les formations à l'extérieur et assurer le contact avec les entreprises et les institutionnels.

Il peut être amené à assurer du face-à-face pédagogique. L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de face-à-face pédagogique dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle face-à-face pédagogique/préparation recherche et autres activités. Il peut être amené à effectuer tout ou partie des activités des autres formateurs.

## **FORMATEUR RESPONSABLE DE PROJET**

Le formateur responsable de projet :

- est un formateur responsable de dispositif et d'ingénierie ;
- analyse les besoins et en déduit la conception de formations ;
- a en charge la réponse à des appels d'offres ou à des demandes spécifiques d'entreprises.

L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de face-à-face pédagogique dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle face-à-face pédagogique/préparation recherche et autres activités. Il peut être amené à effectuer tout ou partie des activités des autres formateurs.

## **FORMATEUR RESPONSABLE DE CENTRE**

- assure, en fonction des délégations directes qu'il reçoit du chef d'établissement auquel il rend compte, la responsabilité administrative, pédagogique et financière, ainsi que la gestion des ressources humaines du centre ;
- représente le centre auprès des partenaires extérieurs ;
- sous l'autorité du chef d'établissement, détermine la stratégie du centre et dirige sa mise en œuvre.

Il peut être amené à effectuer tout ou partie des activités des autres formateurs.

## MODÈLE DE CONTRAT N°2 - CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE À TEMPS PARTIEL

*Temps partiel sur la semaine ou le mois*

### Entre

l'organisme de gestion .....  
code NAF n° .....  
dont le siège social est à .....  
rue .....  
représenté par M/Mme .....  
agissant en qualité de .....  
**d'une part,**

et M/Mme .....  
né(e) le .....  
à .....  
immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n° .....  
demeurant .....  
rue .....  
**d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche de M/Mme .....  
a été effectuée à l'URSSAF de ..... auprès de laquelle  
l'organisme de gestion ..... est immatriculé sous le n° .....  
M/Mme ..... pourra exercer auprès de ce service son  
droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6.1.78.

### 1) Conditions d'engagement :

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), l'organisme de  
gestion ..... engage M/Mme .....  
sur un contrat à durée indéterminée aux conditions générales de la convention collective nationale  
du travail du personnel enseignant et formateur des Centres de Formation Continue (CFC) et des  
Centres de Formation d'Apprentis (CFA), des sections d'apprentissage, des unités de formation  
par apprentissage intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ou commun à  
plusieurs établissements d'enseignement technique privé, déposée auprès de la DDTEFP de Paris  
le 27 avril 2000 sous le n° 215/00, aux conditions particulières indiquées ci-après.  
L'employeur aura préalablement remis à M/Mme ..... un exemplaire  
de la convention collective nationale et M/Mme ..... s'engage à se  
conformer au règlement intérieur du CFA/CFC, dont un exemplaire lui a été remis à ce jour.



**2) Fonctions :**

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), M/Mme ..... est employé(e), à temps partiel, par l'organisme de gestion ..... en qualité de ..... (formateur ou formateur expert ou responsable de dispositif ou responsable de projet ou responsable de centre) à l'indice . . . . . (indice en référence à l'article 24 de la convention collective) et sera considéré(e) comme cadre en vertu de l'article 16 de la convention.

**3) Attributions :**

Ses attributions seront notamment les suivantes : (se référer à la liste ci-jointe des tâches correspondant à chaque fonction)

.....  
.....  
.....  
.....

Ces attributions seront exercées par M/Mme ..... sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par son supérieur hiérarchique.

Elles seront susceptibles d'évolution.

**4) Période d'essai :**

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période de 3 mois (6 mois pour responsable projet ou responsable de centre).

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans indemnité d'aucune sorte.

Pendant cette période d'essai, l'organisme est tenu de convoquer M/Mme ..... à une visite médicale à l'embauche et une fois par an.

**5) Durée du travail :**

**5.1 Répartition de l'horaire :**

M/Mme ..... effectuera .....heures par semaine, réparties comme suit : ..... heures le ..... de ..... h à ..... h  
..... heures le ..... de ..... h à ..... h  
..... heures le ..... de ..... h à ..... h

Cette répartition est constante et se répétera d'une semaine sur l'autre.

Cette répartition de l'horaire de travail pourra éventuellement être modifiée avec l'accord du salarié sous les conditions suivantes :

- respect du délai de prévenance de 7 jours,
- compatibilité avec des obligations familiales impérieuses,
- compatibilité avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- compatibilité avec des périodes d'activité chez un autre employeur,
- compatibilité avec une activité non salariée.

Chaque journée de travail ne pourra comporter plus d'une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

## 5.2. Heures complémentaires :

En fonction des besoins de l'entreprise, M/Mme ..... pourra être conduit(e) à effectuer des heures complémentaires payées comme des heures normales au-delà de ..... (X) heures de travail par semaine dans la limite de (X) + 10 % heures par semaine sans jamais atteindre ni dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

## 5.3. Réévaluation éventuelle de la durée du temps partiel :

La durée du travail définie au présent contrat pourra éventuellement être réévaluée sous réserve d'un préavis de 10 jours francs et sauf opposition de M/Mme ..... si pendant une période de 12 semaines consécutives l'horaire hebdomadaire réellement effectué a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat : cette réévaluation s'opérera par avenant au présent contrat.

## 5.4. Accès au temps complet :

M/Mme ..... bénéficiera si il/elle le souhaite d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui serait créé ou qui deviendrait vacant, en fonction des compétences requises : la liste de ces emplois disponibles lui sera alors communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés. Au cas où M/Mme ..... ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande serait examinée et une réponse motivée lui serait faite dans un délai de 8 jours.

## 6) Organisation du travail :

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (FFP),
- le temps de préparation, recherche et autres activités (PRAA).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (*télé-enseignement*) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique, et d'autre part la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple corrections, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Selon les niveaux d'intervention de M/Mme ..... susceptibles de variation en fonction des publics accueillis, les ratios FFP/PRAA sont les suivants : ..... (La répartition FFP/PRAA est de 2/3 - 1/3 pour les actions de niveaux V et IV, 1/2 - 1/2 pour les actions des niveaux III à I).

## 7) Lieu de travail :

M/Mme ..... exercera ses fonctions dans notre établissement de ..... ou tout autre lieu résultant du cahier des charges des formations acceptées par le centre ou des missions confiées par le centre.

## **8) Rémunération :**

En rémunération de ses services, M/Mme ..... percevra chaque mois un salaire brut mensuel de ..... euros pour l'horaire défini dans ce contrat..

L'évolution du salaire de M/Mme ..... se fera conformément aux dispositions du *titre V de la convention collective*.

## **9) Remboursement de frais liés au déplacement :**

M/Mme ..... aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'organisme. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives. Si les dépenses doivent être importantes ces frais donneront lieu au versement d'avances ou à prise en charge directe par l'organisme de gestion.

Dans le cas où M/Mme ..... devrait utiliser sa voiture personnelle sur ordre de mission, l'organisme lui allouerait, au titre de cette utilisation, une indemnité kilométrique correspondant au minimum à celle fixée par la convention collective.

## **9 bis) Assurance pour les déplacements en voiture personnelle :**

L'organisme faisant son affaire de la prime d'assurance correspondant à la couverture du risque « *déplacements professionnels* », M/Mme ..... devra, pour sa part, être personnellement assuré pour le risque « *promenade-trajet* ».

## **10) Rémunération du temps de déplacement :**

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le formateur est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail.

Ainsi le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, dès lors que le formateur est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail, il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif.

## **11) Avantages sociaux :**

M/Mme ..... sera admis(e), à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire par affiliation à la caisse ..... et au régime de prévoyance des cadres par affiliation à la caisse .....

Il/Elle bénéficiera également des avantages sociaux institués en faveur du personnel de l'organisme de gestion.

## **12) Congés payés :**

M/Mme ..... bénéficiera de ..... semaines de congés payés (*soit* ..... *jours ouvrables*).

Rappel : la convention collective institue 6 semaines de congés (*soit 36 jours ouvrables*).

La période de ces congés étant déterminée selon une décision prise chaque année dans l'organisme et qui sera portée en temps utile à la connaissance de l'ensemble des salariés (*définir une date précise et proposer avant les vacances ou la rentrée*).

**13) Préavis :**

Chacune des parties pourra mettre fin au présent contrat, sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et la convention collective dans son *article 13* : la durée du préavis est de 3 mois.

**14) Indemnité de licenciement :**

Hors le cas de faute grave ou lourde de sa part, M/Mme ..... aura le droit, en cas de licenciement après une durée de services continus de 1 an au moins dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement dont le montant est fixé à :

- 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté de 1 à 5 ans d'ancienneté ;
- 1/5<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté à partir de la 6<sup>e</sup> année.

Fait en double original à ..... Le .....  
*(date au plus tard celle du premier jour de travail)*

Signatures précédées de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

Pour l'organisme de gestion  
M/Mme  
(Nom et prénom)

Le salarié  
M/Mme  
(Nom et prénom)

## MODÈLE DE CONTRAT N°3 - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À TEMPS PLEIN

(Activité limitée dans le temps)

### Entre

l'organisme de gestion .....  
code NAF n° .....  
dont le siège social est à .....  
rue .....  
représenté par M/Mme .....  
agissant en qualité de .....  
**d'une part,**

**et** M/Mme .....  
né(e) le .....  
à .....  
immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n° .....  
demeurant .....  
rue .....  
**d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche de M/Mme .....  
a été effectuée à l'URSSAF de ..... auprès de laquelle  
l'organisme de gestion ..... est immatriculé sous le n° .....  
M/Mme ..... pourra exercer auprès de ce service son  
droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6.1.78.

### 1) Conditions d'engagement :

#### 1.1. Conditions d'engagement :

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), l'organisme de  
gestion ..... engage M/Mme .....  
sur un contrat à durée déterminée pour .....

.....  
(indiquer ici le type d'activité particulier qui justifie le recours au contrat à durée déterminée – cf.  
convention collective article 8) aux conditions générales de la convention collective nationale du  
travail du personnel enseignant et formateur des Centres de Formation Continue (CFC) et des  
Centres de Formation d'Apprentis (CFA), des sections d'apprentissage, des unités de formation  
par apprentissage intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ou commun à  
plusieurs établissements d'enseignement technique privé, déposée auprès de la DDTEFP de Paris  
le 27 avril 2000 sous le n° 215/00, aux conditions particulières indiquées ci-après.

L'employeur aura préalablement remis à M/Mme ..... un exemplaire  
de la convention collective nationale et M/Mme ..... s'engage à se  
conformer au règlement intérieur du CFA/CFC, dont un exemplaire lui a été remis à ce jour.

**1.2. Durée du contrat :**

Ce contrat est conclu pour une durée de ..... et pourra être renouvelé une fois et pour une durée de ..... fixée par accord entre les parties si l'organisme le juge nécessaire. Dans ce cas, il proposera à M/Mme ..... un avenant pour fixer les conditions de renouvellement dans le ..... (*semaine, quinzaine ou mois*) précédant le terme du présent contrat.

**2) Fonctions :**

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), M/Mme ..... est employé(e), à temps plein, par l'organisme de gestion ..... en qualité de ..... (formateur ou formateur expert ou responsable de dispositif ou responsable de projet ou responsable de centre) à l'indice . . . . . (indice en référence à l'article 24 de la convention collective) et sera considéré(e) comme cadre en vertu de l'article 16 de la convention.

**3) Attributions :**

Ses attributions seront notamment les suivantes : (se référer à la liste ci-jointe des tâches correspondant à chaque fonction)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Ces attributions seront exercées par M/Mme ..... sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par son supérieur hiérarchique. Elles seront susceptibles d'évolution.

**4) Période d'essai :**

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de ..... (*au maximum un jour par semaine prévue au contrat, avec un maximum de 2 semaines ; un mois pour un contrat supérieur à 6 mois*).

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (*maladie, congés, etc.*) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans indemnité d'aucune sorte.

Pendant cette période d'essai, l'organisme est tenu de convoquer M/Mme ..... à une visite médicale à l'embauche et une fois par an.

**5) Organisation du travail :**

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (*FFP*),
- le temps de préparation, recherche et autres activités (*PRAA*).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (*télé-enseignement*) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique, et d'autre part la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple corrections, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Selon les niveaux d'intervention de M/Mme ..... susceptibles de variation en fonction des publics accueillis, les ratios FFP/PRAA sont les suivants : ..... (La répartition FFP/PRAA est de 2/3 - 1/3 pour les actions de niveaux V et IV, 1/2 - 1/2 pour les actions des niveaux III à I).

#### **6) Lieu de travail :**

M/Mme ..... exercera ses fonctions dans notre établissement de ..... ou tout autre lieu résultant du cahier des charges des formations acceptées par le centre ou des missions confiées par le centre.

#### **7) Rémunération :**

En rémunération de ses services, M/Mme ..... percevra chaque mois un salaire brut mensuel de ..... euros pour un horaire correspondant à la durée légale du travail.

L'évolution du salaire de M/Mme ..... se fera conformément aux dispositions du *titre V de la convention collective*.

#### **8) Remboursement de frais liés au déplacement :**

M/Mme ..... aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'organisme. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives. Si les dépenses doivent être importantes ces frais donneront lieu au versement d'avances ou à prise en charge directe par l'organisme de gestion.

Dans le cas où M/Mme ..... devrait utiliser sa voiture personnelle sur ordre de mission, l'organisme lui allouerait, au titre de cette utilisation, une indemnité kilométrique correspondant au minimum à celle fixée par la convention collective.

#### **8 bis) Assurance pour les déplacements en voiture personnelle :**

L'organisme faisant son affaire de la prime d'assurance correspondant à la couverture du risque « *déplacements professionnels* », M/Mme ..... devra, pour sa part, être personnellement assuré pour le risque « *promenade-trajet* ».

#### **9) Rémunération du temps de déplacement :**

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le formateur est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail.

Ainsi le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, dès lors que le formateur est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail, il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif.

**10) Avantages sociaux :**

M/Mme ..... sera admis(e), à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire par affiliation à la caisse ..... et au régime de prévoyance des cadres par affiliation à la caisse .....  
Il/Elle bénéficiera également des avantages sociaux institués en faveur du personnel de l'organisme de gestion.

**11) Congés payés :**

M/Mme ..... bénéficiera de congés payés au prorata du temps travaillé.

Rappel : la convention collective institue 6 semaines de congés (*soit 36 jours ouvrables*).

La période de ces congés étant déterminée selon une décision prise chaque année dans l'organisme et qui sera portée en temps utile à la connaissance de l'ensemble des salariés (*définir une date précise et proposer avant les vacances ou la rentrée*).

**12) Indemnité de fin de contrat :**

À l'issue du contrat, une indemnité de fin de contrat sera versée dans les conditions stipulées dans l'article 12 de la convention collective.

Fait en double original à ..... Le .....  
(*date au plus tard celle du premier jour de travail*)

Signatures précédées de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

Pour l'organisme de gestion  
M/Mme  
(Nom et prénom)

Le salarié  
M/Mme  
(Nom et prénom)



## MODÈLE DE CONTRAT N°4 - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À TEMPS PLEIN

(Remplacement d'un salarié absent)

### Entre

l'organisme de gestion .....  
code NAF n° .....  
dont le siège social est à .....  
rue .....  
représenté par M/Mme .....  
agissant en qualité de .....  
**d'une part,**

et M/Mme .....  
né(e) le .....  
à .....  
immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n° .....  
demeurant .....  
rue .....  
**d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche de M/Mme .....  
a été effectuée à l'URSSAF de ..... auprès de laquelle  
l'organisme de gestion ..... est immatriculé sous le n° .....  
M/Mme ..... pourra exercer auprès de ce service son  
droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6.1.78.

### 1) Conditions d'engagement :

#### 1.1. Conditions d'engagement :

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), l'organisme de  
gestion ..... engage M/Mme .....  
en remplacement de M/Mme ..... (malade, en formation, en  
congé de maternité), sur un contrat à durée déterminée aux conditions générales de la convention  
collective nationale du travail du personnel enseignant et formateur des Centres de Formation  
Continue (CFC) et des Centres de Formation d'Apprentis (CFA), des sections d'apprentissage, des  
unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement d'enseignement technique privé  
ou commun à plusieurs établissements d'enseignement technique privé, déposée auprès de la  
DDTEFP de Paris le 27 avril 2000 sous le n° 215/00, aux conditions particulières indiquées ci-  
après.

L'employeur aura préalablement remis à M/Mme ..... un exemplaire  
de la convention collective nationale et M/Mme ..... s'engage à se  
conformer au règlement intérieur du CFA/CFC, dont un exemplaire lui a été remis à ce jour.

**1.2. Durée du remplacement :**

Ce contrat est conclu pour une durée minimale de ..... et le présent contrat prendra fin au retour de M/Mme .....

Il pourra être prolongé en cas de non retour de la personne remplacée.

Dans ce cas, l'organisme proposera à M/Mme ..... un avenant pour fixer les conditions de prolongation dans le ..... (*semaine, quinzaine ou mois*) précédant la date initialement prévue pour le retour de la personne remplacée.

**2) Fonctions :**

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), M/Mme ..... est employé(e), à temps plein, par l'organisme de gestion ..... en qualité de ..... (formateur ou formateur expert ou responsable de dispositif ou responsable de projet ou responsable de centre) à l'indice . . . . . (indice en référence à l'article 24 de la convention collective) et sera considéré/e comme cadre en vertu de l'article 16 de la convention.

**3) Attributions :**

Ses attributions seront notamment les suivantes : (se référer à la liste ci-jointe des tâches correspondant à chaque fonction)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Ces attributions seront exercées par M/Mme ..... sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par son supérieur hiérarchique.

Elles seront susceptibles d'évolution.

**4) Période d'essai :**

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de ..... (*au maximum un jour par semaine prévue au contrat, avec un maximum de 2 semaines ; un mois pour un contrat supérieur à 6 mois*).

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (*maladie, congés, etc.*) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans indemnité d'aucune sorte.

Pendant cette période d'essai, l'organisme est tenu de convoquer M/Mme ..... à une visite médicale à l'embauche et une fois par an.

**5) Organisation du travail :**

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (*FFP*),
- le temps de préparation, recherche et autres activités (*PRAA*).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (*télé-enseignement*) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique, et d'autre part la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple corrections, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Selon les niveaux d'intervention de M/Mme ..... susceptibles de variation en fonction des publics accueillis, les ratios FFP/PRAA sont les suivants : ..... (La répartition FFP/PRAA est de 2/3 - 1/3 pour les actions de niveaux V et IV, 1/2 - 1/2 pour les actions des niveaux III à I).

#### **6) Lieu de travail :**

M/Mme ..... exercera ses fonctions dans notre établissement de ..... ou tout autre lieu résultant du cahier des charges des formations acceptées par le centre ou des missions confiées par le centre.

#### **7) Rémunération :**

En rémunération de ses services, M/Mme ..... percevra chaque mois un salaire brut mensuel de ..... euros pour un horaire correspondant à la durée légale du travail.

L'évolution du salaire de M/Mme ..... se fera conformément aux dispositions du *titre V de la convention collective*.

#### **8) Remboursement de frais liés au déplacement :**

M/Mme ..... aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'organisme. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives. Si les dépenses doivent être importantes ces frais donneront lieu au versement d'avances ou à prise en charge directe par l'organisme de gestion.

Dans le cas où M/Mme ..... devrait utiliser sa voiture personnelle sur ordre de mission, l'organisme lui allouerait, au titre de cette utilisation, une indemnité kilométrique correspondant au minimum à celle fixée par la convention collective.

#### **8 bis) Assurance pour les déplacements en voiture personnelle :**

L'organisme faisant son affaire de la prime d'assurance correspondant à la couverture du risque « *déplacements professionnels* », M/Mme ..... devra, pour sa part, être personnellement assuré pour le risque « *promenade-trajet* ».

#### **9) Rémunération du temps de déplacement :**

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le formateur est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail.

Ainsi le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, dès lors que le formateur est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail, il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif.

**10) Avantages sociaux :**

M/Mme ..... sera admis(e), à compter de son engagement, au bénéficiaire du régime de retraite complémentaire par affiliation à la caisse ..... et au régime de prévoyance des cadres par affiliation à la caisse ..... . Il/Elle bénéficiera également des avantages sociaux institués en faveur du personnel de l'organisme de gestion.

**11) Congés payés :**

M/Mme ..... bénéficiera de ..... semaines de congés payés (*soit ..... jours ouvrables*).

Rappel : la convention collective institue 6 semaines de congés (*soit 36 jours ouvrables*).

La période de ces congés étant déterminée selon une décision prise chaque année dans l'organisme et qui sera portée en temps utile à la connaissance de l'ensemble des salariés (*définir une date précise et proposer avant les vacances ou la rentrée*).

**12) Indemnité de fin de contrat :**

À l'issue du contrat, une indemnité de fin de contrat sera versée dans les conditions stipulées dans l'article 8 de la convention collective.

Fait en double original à ..... Le .....  
(*date au plus tard celle du premier jour de travail*)

Signatures précédées de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

Pour l'organisme de gestion  
M/Mme  
(Nom et prénom)

Le salarié  
M/Mme  
(Nom et prénom)

**MODÈLE DE CONTRAT N°5 - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À TEMPS PARTIEL**

*(Activité limitée dans le temps)*

**Entre**

l'organisme de gestion .....  
code NAF n° .....  
dont le siège social est à .....  
rue .....  
représenté par M/Mme .....  
agissant en qualité de .....  
**d'une part,**

**et M/Mme** .....  
né(e) le .....  
à .....  
immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n° .....  
demeurant .....  
rue .....  
**d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche de M/Mme .....  
a été effectuée à l'URSSAF de ..... auprès de laquelle  
l'organisme de gestion ..... est immatriculé sous le n° .....  
M/Mme ..... pourra exercer auprès de ce service son  
droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6.1.78.

**1) Conditions d'engagement :**

**1.1. Conditions d'engagement :**

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), l'organisme de  
gestion ..... engage M/Mme .....  
en remplacement de M/Mme ..... (malade, en formation, en  
congé de maternité), sur un contrat à durée déterminée à temps partiel pour  
.....  
(indiquer ici le type d'activité particulier qui justifie le recours au contrat à durée déterminée – Cf.  
convention collective article 8) aux conditions générales de la convention collective nationale du  
travail du personnel enseignant et formateur des Centres de Formation Continue (CFC) et des  
Centres de Formation d'Apprentis (CFA), des sections d'apprentissage, des unités de formation  
par apprentissage intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ou commun à  
plusieurs établissements d'enseignement technique privé, déposée auprès de la DDTEFP de Paris  
le 27 avril 2000 sous le n° 215/00, aux conditions particulières indiquées ci-après.

L'employeur aura préalablement remis à M/Mme ..... un exemplaire de la convention collective nationale et M/Mme ..... s'engage à se conformer au règlement intérieur du CFA/CFC, dont un exemplaire lui a été remis à ce jour.

**1.2. Durée du contrat :**

Ce contrat est conclu pour une durée de ..... et pourra être renouvelé une fois si l'organisme le juge nécessaire.

Dans ce cas, il proposera à M/Mme ..... un avenant pour fixer les conditions de renouvellement dans le ..... (*semaine, quinzaine ou mois*) précédant le terme du présent contrat.

**2) Fonctions :**

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), M/Mme ..... est employé(e), à temps partiel, par l'organisme de gestion..... en qualité de ..... (formateur ou formateur expert ou responsable de dispositif ou responsable de projet ou responsable de centre) à l'indice . . . . . (indice en référence à l'article 24 de la convention collective) et sera considéré(e) comme cadre en vertu de l'article 16 de la convention.

**3) Attributions :**

Ses attributions seront notamment les suivantes : (se référer à la liste ci-jointe des tâches correspondant à chaque fonction)

.....  
.....  
.....  
.....

Ces attributions seront exercées par M/Mme ..... sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par son supérieur hiérarchique.

Elles seront susceptibles d'évolution.

**4) Période d'essai :**

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de ..... (*au maximum un jour par semaine prévue au contrat, avec un maximum de 2 semaines ; un mois pour un contrat supérieur à 6 mois*).

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (*maladie, congés, etc.*) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans indemnité d'aucune sorte.

Pendant cette période d'essai, l'organisme est tenu de convoquer M/Mme ..... à une visite médicale à l'embauche et une fois par an.

**5) Durée du travail :**

**5.1 Répartition de l'horaire :**

M/Mme ..... effectuera .....heures par semaine, réparties  
comme suit : ..... heures le ..... de ..... h à ..... h  
..... heures le ..... de ..... h à ..... h  
..... heures le ..... de ..... h à ..... h

Cette répartition est constante et se répétera d'une semaine sur l'autre.

Cette répartition de l'horaire de travail pourra éventuellement être modifiée avec l'accord du salarié sous les conditions suivantes :

- respect du délai de prévenance de 7 jours,
- compatibilité avec des obligations familiales impérieuses,
- compatibilité avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- compatibilité avec des périodes d'activité chez un autre employeur,
- compatibilité avec une activité non salariée.

Chaque journée de travail ne pourra comporter plus d'une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

### **5.2. Heures complémentaires :**

En fonction des besoins de l'entreprise, M/Mme ..... pourra être conduit(e) à effectuer des heures complémentaires payées comme des heures normales au-delà de ..... (X) heures de travail par semaine dans la limite de (X) + 10 % heures par semaine sans jamais atteindre ni dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

### **5.3. Réévaluation éventuelle de la durée du temps partiel :**

La durée du travail définie au présent contrat pourra éventuellement être réévaluée sous réserve d'un préavis de 10 jours francs et sauf opposition de M/Mme ..... si pendant une période de 12 semaines consécutives l'horaire hebdomadaire réellement effectué a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat : cette réévaluation s'opérera par avenant au présent contrat.

### **5.4. Accès au temps complet :**

M/Mme ..... bénéficiera si il/elle le souhaite d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui serait créé ou qui deviendrait vacant, en fonction des compétences requises : la liste de ces emplois disponibles lui sera alors communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés. Au cas où M/Mme ..... ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande serait examinée et une réponse motivée lui serait faite dans un délai de 8 jours.

## **6) Organisation du travail :**

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (*FFP*),
- le temps de préparation, recherche et autres activités (*PRAA*).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (*télé-enseignement*) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique, et d'autre part la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple corrections, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Selon les niveaux d'intervention de M/Mme ..... susceptibles de variation en fonction des publics accueillis, les ratios FFP/PRAA sont les suivants : ..... (La répartition FFP/PRAA est de 2/3 - 1/3 pour les actions de niveaux V et IV, 1/2 - 1/2 pour les actions des niveaux III à I).

#### **7) Lieu de travail :**

M/Mme ..... exercera ses fonctions dans notre établissement de ..... ou tout autre lieu résultant du cahier des charges des formations acceptées par le centre ou des missions confiées par le centre.

#### **8) Rémunération :**

En rémunération de ses services, M/Mme ..... percevra chaque mois un salaire brut mensuel de ..... euros pour l'horaire défini dans ce contrat. L'évolution du salaire de M/Mme ..... se fera conformément aux dispositions du *titre V de la convention collective*.

#### **9) Remboursement de frais liés au déplacement :**

M/Mme ..... aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'organisme. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives. Si les dépenses doivent être importantes ces frais donneront lieu au versement d'avances ou à prise en charge directe par l'organisme de gestion.

Dans le cas où M/Mme ..... devrait utiliser sa voiture personnelle sur ordre de mission, l'organisme lui allouerait, au titre de cette utilisation, une indemnité kilométrique correspondant au minimum à celle fixée par la convention collective.

#### **9 bis) Assurance pour les déplacements en voiture personnelle :**

L'organisme faisant son affaire de la prime d'assurance correspondant à la couverture du risque « *déplacements professionnels* », M/Mme ..... devra, pour sa part, être personnellement assuré pour le risque « *promenade-trajet* ».

#### **10) Rémunération du temps de déplacement :**

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le formateur est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail.

Ainsi le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, dès lors que le formateur est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail, il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif.

#### **11) Avantages sociaux :**

M/Mme ..... sera admis(e), à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire par affiliation à la caisse ..... et au régime de prévoyance des cadres par affiliation à la caisse .....  
Il/Elle bénéficiera également des avantages sociaux institués en faveur du personnel de l'organisme de gestion.

#### **12) Congés payés :**



M/Mme ..... bénéficiera de congés payés au prorata du temps travaillé.

Rappel : la convention collective institue 6 semaines de congés (*soit 36 jours ouvrables*).

La période de ces congés étant déterminée selon une décision prise chaque année dans l'organisme et qui sera portée en temps utile à la connaissance de l'ensemble des salariés (*définir une date précise et proposer avant les vacances ou la rentrée*).

**13) Indemnité de fin de contrat :**

À l'issue du contrat, une indemnité de fin de contrat sera versée dans les conditions stipulées dans l'article 8 de la convention collective.

Fait en double original à ..... Le .....  
(*date au plus tard celle du premier jour de travail*)

Signatures précédées de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

Pour l'organisme de gestion

M/Mme

(Nom et prénom)

Le salarié

M/Mme

(Nom et prénom)

## MODÈLE DE CONTRAT N°6 - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À TEMPS PARTIEL

*(Remplacement de salarié absent)*

### Entre

l'organisme de gestion .....  
code NAF n° .....  
dont le siège social est à .....  
rue .....  
représenté par M/Mme .....  
agissant en qualité de .....  
**d'une part,**

**et** M/Mme .....  
né(e) le .....  
à .....  
immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n° .....  
demeurant .....  
rue .....  
**d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche de M/Mme .....  
a été effectuée à l'URSSAF de ..... auprès de laquelle  
l'organisme de gestion ..... est immatriculé sous le n° .....  
M/Mme ..... pourra exercer auprès de ce service son  
droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6.1.78.

### 1) Engagement :

#### 1.1. Conditions d'engagement :

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), l'organisme de  
gestion ..... engage M/Mme .....  
en remplacement de M/Mme ..... (malade, en formation, en  
congé de maternité), sur un contrat à durée déterminée à temps partiel, aux conditions générales  
de la convention collective nationale du travail du personnel enseignant et formateur des Centres  
de Formation Continue (CFC) et des Centres de Formation d'Apprentis (CFA), des sections  
d'apprentissage, des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement  
d'enseignement technique privé ou commun à plusieurs établissements d'enseignement technique  
privé, déposée auprès de la DDTEFP de Paris le 27 avril 2000 sous le n° 215/00, aux conditions  
particulières indiquées ci-après.

L'employeur aura préalablement remis à M/Mme ..... un exemplaire  
de la convention collective nationale et M/Mme ..... s'engage à se  
conformer au règlement intérieur du CFA/CFC, dont un exemplaire lui a été remis à ce jour.

**1.2. Durée du contrat :**

Ce contrat est conclu pour une durée minimale de ..... et le présent contrat prendra fin au retour de M/Mme .....

Il pourra être prolongé en cas de non-retour de la personne remplacée.

Dans ce cas, l'organisme proposera à M/Mme ..... un avenant pour fixer les conditions de prolongation dans le ..... (*semaine, quinzaine ou mois*) précédant la date initiale prévue pour le retour de la personne remplacée.

**2) Fonctions :**

À compter du ..... (date du premier jour de travail effectif), M/Mme ..... est employé(e), à temps partiel, par l'organisme de gestion..... en qualité de ..... (formateur ou formateur expert ou responsable de dispositif ou responsable de projet ou responsable de centre) à l'indice . . . . . (indice en référence à l'article 24 de la convention collective) et sera considéré/e comme cadre en vertu de l'article 16 de la convention.

**3) Attributions :**

Ses attributions seront notamment les suivantes : (se référer à la liste ci-jointe des tâches correspondant à chaque fonction)

.....  
.....  
.....  
.....

Ces attributions seront exercées par M/Mme ..... sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par son supérieur hiérarchique.

Elles seront susceptibles d'évolution.

**4) Période d'essai :**

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de ..... (*au maximum un jour par semaine prévue au contrat, avec un maximum de 2 semaines ; un mois pour un contrat supérieur à 6 mois*).

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (*maladie, congés, etc.*) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans indemnité d'aucune sorte.

Pendant cette période d'essai, l'organisme est tenu de convoquer M/Mme ..... à une visite médicale à l'embauche et une fois par an.

**5) Durée du travail :**

**5.1 Répartition de l'horaire :**

M/Mme ..... effectuera .....heures par semaine, réparties  
comme suit : ..... heures le ..... de ..... h à ..... h  
..... heures le ..... de ..... h à ..... h  
..... heures le ..... de ..... h à ..... h

Cette répartition est constante et se répétera d'une semaine sur l'autre.

Cette répartition de l'horaire de travail pourra éventuellement être modifiée avec l'accord du salarié sous les conditions suivantes :

- respect du délai de prévenance de 7 jours,
- compatibilité avec des obligations familiales impérieuses,
- compatibilité avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- compatibilité avec des périodes d'activité chez un autre employeur,
- compatibilité avec une activité non salariée.

Chaque journée de travail ne pourra comporter plus d'une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

### **5.2. Heures complémentaires :**

En fonction des besoins de l'entreprise, M/Mme ..... pourra être conduit(e) à effectuer des heures complémentaires payées comme des heures normales au-delà de ..... (X) heures de travail par semaine dans la limite de (X) + 10 % heures par semaine sans jamais atteindre ni dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

### **5.3. Réévaluation éventuelle de la durée du temps partiel :**

La durée du travail définie au présent contrat pourra éventuellement être réévaluée sous réserve d'un préavis de 10 jours francs et sauf opposition de M/Mme ..... si pendant une période de 12 semaines consécutives l'horaire hebdomadaire réellement effectué a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat : cette réévaluation s'opérera par avenant au présent contrat.

### **5.4. Accès au temps complet :**

M/Mme ..... bénéficiera si il/elle le souhaite d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui serait créé ou qui deviendrait vacant, en fonction des compétences requises : la liste de ces emplois disponibles lui sera alors communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés. Au cas où M/Mme ..... ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande serait examinée et une réponse motivée lui serait faite dans un délai de 8 jours.

## **6) Organisation du travail :**

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (*FFP*),
- le temps de préparation, recherche et autres activités (*PRAA*).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (*télé-enseignement*) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique, et d'autre part la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple corrections, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Selon les niveaux d'intervention de M/Mme ..... susceptibles de variation en fonction des publics accueillis, les ratios FFP/PRAA sont les suivants : ..... (La répartition FFP/PRAA est de 2/3 - 1/3 pour les actions de niveaux V et IV, 1/2 - 1/2 pour les actions des niveaux III à I).

#### **7) Lieu de travail :**

M/Mme ..... exercera ses fonctions dans notre établissement de ..... ou tout autre lieu résultant du cahier des charges des formations acceptées par le centre ou des missions confiées par le centre.

#### **8) Rémunération :**

En rémunération de ses services, M/Mme ..... percevra chaque mois un salaire brut mensuel de ..... euros pour l'horaire défini dans ce contrat.

L'évolution du salaire de M/Mme ..... se fera conformément aux dispositions du *titre V de la convention collective*.

#### **9) Remboursement de frais liés au déplacement :**

M/Mme ..... aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'organisme. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives. Si les dépenses doivent être importantes ces frais donneront lieu au versement d'avances ou à prise en charge directe par l'organisme de gestion.

Dans le cas où M/Mme ..... devrait utiliser sa voiture personnelle sur ordre de mission, l'organisme lui allouerait, au titre de cette utilisation, une indemnité kilométrique correspondant au minimum à celle fixée par la convention collective.

#### **9 bis) Assurance pour les déplacements en voiture personnelle :**

L'organisme faisant son affaire de la prime d'assurance correspondant à la couverture du risque « *déplacements professionnels* », M/Mme ..... devra, pour sa part, être personnellement assuré pour le risque « *promenade-trajet* ».

#### **10) Rémunération du temps de déplacement :**

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le formateur est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail.

Ainsi le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, dès lors que le formateur est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail, il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif.

#### **11) Avantages sociaux :**

M/Mme ..... sera admis(e), à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire par affiliation à la caisse ..... et au régime de prévoyance des cadres par affiliation à la caisse ..... .Il/Elle bénéficiera également des avantages sociaux institués en faveur du personnel de l'organisme de gestion.

**12) Congés payés :**

M/Mme ..... bénéficiera de ..... semaines de congés payés au prorata du temps travaillé.

Rappel : la convention collective institue 6 semaines de congés (*soit 36 jours ouvrables*).

La période de ces congés étant déterminée selon une décision prise chaque année dans l'organisme et qui sera portée en temps utile à la connaissance de l'ensemble des salariés (*définir une date précise et proposer avant les vacances ou la rentrée*).

**13) Indemnité de fin de contrat :**

À l'issue du contrat, une indemnité de fin de contrat sera versée dans les conditions stipulées dans l'article 8 de la convention collective.

Fait en double original à ..... Le .....  
(*date au plus tard celle du premier jour de travail*)

Signatures précédées de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

Pour l'organisme de gestion  
M/Mme  
(Nom et prénom)

Le salarié  
M/Mme  
(Nom et prénom)

## ANNEXE 4 INTERPRÉTATIONS

### ARTICLE 17 DE LA CONVENTION CPN des CFA et CFC du 22 janvier 2003

La convention a été bâtie sur 35 heures par semaine en moyenne annuelle calculée sur 46 semaines, soit 1610 heures jours fériés inclus.

- Le premier alinéa définit une quantité de travail pour l'année (*en indiquant comment elle a été calculée*) : c'est la durée conventionnelle du temps plein annuel.
- Les deux autres alinéas décrivent des modalités de répartition des heures travaillées dans les semaines du calendrier.
- La convention **impose une modulation** du temps de travail : c'est ainsi qu'elle limite à 44 le nombre de semaines où les salariés peuvent effectivement travailler, pour leur **garantir 2 semaines à zéro heure**.  
Cela implique que les salariés travaillent plus de 35 heures sur un certain nombre de semaines.
- La convention indique **qu'on peut déroger** à cette modalité à 2 conditions incontournables :
  - 1) L'accord entre les parties sur une autre répartition du temps de travail
  - 2) La consultation des instances représentatives du personnel.

#### Exemples :

**Question** : Combien d'heures par semaine travaillera un salarié qui travaille 44 semaines ?

**Réponse** : Il travaillera plus de 35 h chaque semaine; en moyenne, il fera 35,45 h par semaine.

**Question** : un service comportant  $1560 / 44 = 35,45$  h toutes les semaines n'est-il pas en infraction avec la législation qui impose 35 h comme durée légale hebdomadaire ?

**Réponse** : NON. On calculera sa moyenne hebdomadaire non pas sur les 44 semaines où le salarié travaille effectivement, mais sur les  $52 - 6 = 46$  semaines soit  $1560 / 46 = 33,9$  h et on constate que cette moyenne hebdomadaire ne dépasse pas la durée légale. Dans le cas où cette moyenne dépasserait les 35 h, ce service comporterait de fait des heures supplémentaires.

**Question** : un salarié pourrait-il travailler 35 h toutes les semaines pendant 46 semaines ?

**Réponse** : OUI - son service peut être ainsi construit si les deux conditions pour déroger aux « 2 semaines à zéro heure » ont été respectées. Mais, en réalité, il ne fera pas rigoureusement 35 h toutes ces semaines puisqu'un certain nombre de jours fériés surviendront pendant cette période.

## ANNEXE 5

# AVENANT N° 1.2009 À LA CONVENTION COLLECTIVE DES CFA-CFC

À effet au 1<sup>er</sup> septembre 2009

### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES CFC-CFA :

■ **Modification de l'article 24 - grille de rémunération**

Création de la fonction de FORMATEUR CONSEIL

■ **Modification de l'article 16 :**

Ajout dans les emplois cités à l'article 16 :

« formateur conseil »

■ **Modification de l'article 22 :**

Ajout du paragraphe suivant :

« pour le formateur conseil : de plus, sur la qualité d'écoute, la qualité de son contact avec les partenaires ».

■ **Modification de l'article 24 :**

Ajout du paragraphe suivant :

« Un formateur assurant une responsabilité de dispositif, de conseil, de projet, de centre, est rémunéré pour la totalité de ses activités dans le centre de formation selon la grille correspondant à sa responsabilité »

Création dans la grille de rémunération d'une nouvelle catégorie « formateur conseil »

| ANNÉES  | INDICE | ANNÉES   | INDICE | ANNÉES   | INDICE | ANNÉES   | INDICE |
|---------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| 1 et 2  | 355    | 11 et 12 | 380    | 21 et 22 | 405    | 31 et 32 | 430    |
| 3 et 4  | 360    | 13 et 14 | 385    | 23 et 24 | 410    | 33 et 34 | 435    |
| 5 et 6  | 365    | 15 et 16 | 390    | 25 et 26 | 415    | 35 et 36 | 440    |
| 7 et 8  | 370    | 17 et 18 | 395    | 27 et 28 | 420    | 37 et 38 | 445    |
| 9 et 10 | 375    | 19 et 20 | 400    | 29 et 30 | 425    | 39 et 40 | 450    |

■ **Modification de l'Annexe 1 :**

Ajout des paragraphes suivants :

« **Formateur conseil :**

1. Le formateur conseil chargé de relation avec les entreprises (FCRE) est un formateur qui :

- Assure les relations avec les entreprises
- Participe au recrutement des stagiaires
- Prospecte et identifie les besoins en formation et en recrutement des entreprises
- Assure les actions de communication et de promotion du centre

2. Le formateur conseil en insertion reclassement (FCIR) est un formateur qui :

- Aide à résoudre les problèmes à finalité professionnelle des différents publics à la recherche d'un emploi
- Informe, conseille et aide les personnes à effectuer des choix et à prendre des décisions
- Met en œuvre des actions individuelles ou collectives pour atteindre des objectifs de reclassement
- Assure le suivi avec les partenaires institutionnels (ANPE, CLI, maison de l'emploi,...) »

Fait à Paris, le 17 septembre 2009

FEP-CFDT  
SPELC

FNOGEC  
UNETP

SNEC-CFTC  
SNEPL-CFTC



**SYNADIC**

**78 A, rue de Sèvres  
75341 PARIS CEDEX 07**

**Tél : 01 43 06 45 22**

**Fax : 01 43 06 09 22**

**[www.synadic.fr](http://www.synadic.fr)**

