

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT

AVENANT N° 33 DU 16 FÉVRIER 2016

À L'ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2015

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1650346M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

Le SNEPL CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2.2 de l'accord reçoit la rédaction suivante :

« Article 2.2

*Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours
aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires*

Article 2.2.1

Recours à l'alternance

a) Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des salariés jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise. Il est rappelé que pour les établissements d'enseignement supérieur avec recherche une classification spécifique a été prévue pour les doctorants salariés.

Eu égard aux perspectives des années à venir, les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises (qui feront le relais auprès des jeunes) une fois par an sur les dispositifs de formation existants en apprentissage et en contrat

de professionnalisation. Ces communications s'effectueront notamment au travers de l'observatoire des métiers de la branche (OMEEP).

Par ailleurs, elles rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

b) Apprentissage

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage de notre branche et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

La CPNEFP, en lien avec l'observatoire de branche (OMEEP), sur la base d'études réalisées ou à réaliser, définira les actions pertinentes qui permettront de favoriser le développement de l'alternance dans notre branche et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent accord en termes d'accueil de jeunes.

Article 2.2.2

Recours aux stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires et à favoriser leur intégration dans l'entreprise.

Comme la profession le sait, les stages en entreprise sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Ils sont strictement encadrés par le code de l'éducation et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire, mais aussi elles devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

Aussi, en application du présent accord, l'entreprise :

- veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- respectera les obligations en matière de stage ;
- accueillera l'étudiant et lui donnera les moyens de réussir sa mission ;

- désignera un responsable de stage dont la tâche sera :
 - de guider et de conseiller l'étudiant ;
 - de l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - d'évaluer la qualité du travail effectué ;
 - de le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédigera une attestation de stage décrivant les missions effectuées, qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant. »

Article 2

L'article 3.3 de l'accord sur les mesures spécifiques aux salariés âgés est complété comme suit :

« Dans le cadre de la gestion et de l'aménagement des fins de carrière, les parties signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours, pendant un temps défini.

Le passage d'un temps plein à un temps partiel peut être une faculté pour alléger la charge de travail des seniors et commencer à préparer la période de retraite.

Tout salarié remplissant les conditions lui permettant de faire liquider sa retraite pourra bénéficier, s'il en fait la demande, de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches administratives à entreprendre auprès du service public compétent. »

Article 3

Il est créé un article 4.4 qui reçoit la rédaction suivante :

« Article 4.4

Suivi de la mise en œuvre des engagements

Les parties signataires conviennent du calendrier suivant :

ARTICLE	ENGAGEMENT	DATE
1.3	Embauches de jeunes + 12 % du pourcentage de 2013	31/12/2018
	Embauches de seniors + 6 % du pourcentage de 2013	31/12/2018
2.1.1 2.1.2	Création d'un parcours d'intégration dans les entreprises	31/12/2019
2.1.3	Promotion de formations, dont le CCP	31/12/2016
2.2	Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires	31/12/2018
3.1.2	Désignation d'un salarié référent	31/12/2017
3.2.1	Entretien de suivi du jeune et du référent	31/12/2017
3.2.2	Mesures d'accompagnement du référent	31/12/2017
3.3	Salariés âgés : formation mutualisée à la GPEC pour les salariés et entreprises	31/12/2019
Titre IV	Suivi par l'OMEEP	A partir de 2017

Article 4

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5

Demande d'extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 6

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 16 février 2016.

(Suivent les signatures.)