AVIS D'INTERPRETATION n°11
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE HORS-CONTRAT DU 27 NOVEMBRE 2007

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
Saisine du 17 juillet 2009 - Avis du 26 mai 2010

****

Question du 17 juillet 2009 : Classification et rémunération des enseignants intervenant à plusieurs niveaux d'enseignement.

Notre Ecole s'est trouvée confrontée à un problème particulier relatif à la classification de ses enseignants : ceux qui effectuent des heures de cours sur des classes de niveaux différents, y compris pour la même matière. Nous souhaiterions que la commission paritaire propose une solution à ce problème de classification et de calcul du minimum conventionnel correspondant.

Réponse :

1°) Dans la convention collective nationale (CCN), deux textes se rapportent directement à la question posée :

- l'article 6.2.1 d) (page 73/124 de la version originale) :
« d) Il est précisé qu'en cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour le classement du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes. »

2°) Sur la classification à retenir :

• Il résulte de la lecture de l'article 6.2 de la CCN « *Catégories de personnel et critères généraux de classification* » et plus précisément du § d) dudit article que :
- pour le positionnement du salarié au sein d'une filière (personnel administratif et de service, personnel d'éducation, personnel enseignant),
- ou pour le positionnement au sein des catégories (employé, technicien et cadre),
- ou encore, au sein de chaque filière ou catégorie, pour le classement des salariés : E1, E2, E3, T1, T2, etc. (personnel administratif et d'éducation), niveau 1, niveau 2, niveau 3 etc. (personnel enseignant),

c'est **l'activité principale** qui doit être déterminée puis retenue.

• Ainsi pour un enseignant intervenant à la fois en CAP (niveau 2) et en section de BTS (niveau 6), il convient de déterminer où ce salarié

dispense son activité principale en calculant le prorata du temps de cours et d'activité induite passé dans chaque classe ou section rapporté à 1534 heures (durée annuelle de travail effectif pour les enseignants).
Si ce prorata détermine que c'est l'activité d'enseignement en section BTS qui est majoritaire, c'est le niveau de qualification 6 qui sera retenu pour la classification du salarié. A contrario, et pour cet exemple, ce sera le niveau 2.

3°) Sur la rémunération minimale à respecter :

La commission juge utile de rappeler que selon l'article 7.7 (page 93/124) : « *REMUNERATION DU SALARIE EXERÇANT DANS PLUSIEURS CATEGORIES DE PERSONNEL*
La rémunération du personnel assurant successivement ou cumulativement des fonctions dans plusieurs catégories est déterminée chaque année au prorata des heures effectuées dans chacune des catégories. »

• Il résulte du § d) de l'article 6.2.1 (« *sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes* ») et de l'article 7.7 précité que le salarié intervenant dans plusieurs filières de métiers ou, au sein de la même filière, à plusieurs niveaux de qualification est rémunéré proportionnellement à la durée de travail effectuée dans chaque filière ou niveau concerné(e) et indépendamment des autres.
• Ainsi, à titre d'illustration, pour un enseignant travaillant à temps plein (864 h. de cours) et dispensant :

- 216 h. de cours (soit 25 % du temps plein) en CAP (niveau 2),
- 216 h. de cours (soit 25 %) en terminale (niveau 3),
- et 432 h. (soit 50 % du temps plein) en section de BTS,

et alors même que l'enseignant bénéficie d'une classification niveau 6 (activité principale en BTS, cf. 2° ci-dessus), la rémunération annuelle minimale à respecter (1) s'établit à :

- 25 % de 17676 € pour les cours en CAP,
- 25 % de 18048 € pour les cours en terminale,
- 50 % de 20076 € pour les cours en BTS.

(1) base : minimum conventionnel au 01/01/09 pour un enseignant échelon A.

4°) Changement d'échelon

La commission renvoie à l'article 6.2.4 (d) de la convention collective qui répond à la question posée.

Si l'entreprise venait à mettre en place un ensemble de critères en vue du passage d'un échelon à un autre, le comité d'entreprise devrait alors être consulté, ou à défaut les délégués du personnel.

Fait à Paris, le 26 mai 2010.

Madame X	Monsieur X
Présidente Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Salariés)	Vice-président Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Employeurs)