

**AVENANT N°67 DU 8 JUILLET 2025
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE INDEPENDANT
IDCC 2691**

Entre les soussignés :

La FNEP

ET

La FEP – CFDT

Le SNEPL – CFTC

Le SNPEFP – CGT

Le SYNEP CFE-CGC

Preamble

Le droit du travail a fait l'objet d'une recodification et de plusieurs réformes depuis la signature du texte original de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, le 27 novembre 2007.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative ont fait le constat du caractère obsolète de certaines dispositions. Dès lors, il a été décidé d'un toilettage de la convention collective en intégrant notamment :

- des avis d'interprétation pour leur donner force obligatoire ;
- l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Cette actualisation se fera bien évidemment par étapes, s'agissant d'un travail d'ampleur. Les avantages conventionnels antérieurs seront conservés et les dispositions obsolètes seront supprimées.

Le présent avenant a pour but de mettre à jour les dispositions du Titre II de la convention collective, cadre juridique de la convention.

Le présent avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés car le dernier rapport de branche mentionne que 91% des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés.

Article 1

A l'article 2.1.1. Principes généraux de liberté d'opinion et de non-discrimination, la phrase « Non-discrimination à l'égard des représentants de salariés dans l'entreprise et dans les instances paritaires extérieures : » est supprimée.

Le reste de l'article reste sans changement.

Article 2

L'article « 2.1.2 Constitution d'une section syndicale - Désignation du délégué syndical » prend la rédaction suivante :

« Peut constituer, dans toute entreprise ou établissement, dès lors qu'il a en son sein plusieurs adhérents, une section syndicale (articles L. 2142-1 du Code du travail) :

- chaque syndicat qui y est représentatif,
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dans toute entreprise ou établissement dont l'effectif équivalent temps plein est au moins de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs précédant la désignation.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au Comité Social et Economique (CSE) comme délégué syndical.

Pour les entreprises qui emploient au moins 500 salariés, on se reportera aux dispositions légales en vigueur.

Pour le calcul des seuils d'effectifs, on se référera en matière de droit syndical aux règles légales.

Les modalités de désignation et le nombre de délégués dont dispose chaque section syndicale sont déterminés par référence aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 3

Dans l'article « 2.1.3. Crédit d'heures. — Rémunération », le nombre « 10 » apparaissant au premier paragraphe est remplacé par le nombre « 12 » et le terme « comité d'entreprise » apparaissant au troisième paragraphe est remplacé par « CSE ».

Article 4

L'article « 2.1.4. Moyens matériels mis à disposition par l'entreprise » prend la rédaction suivante :

« Panneaux d'affichage : l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet, distinct de ceux affectés aux communications des membres du CSE, et placés dans des lieux habituellement fréquentés par l'ensemble du personnel

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage et les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Salle de réunion : les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. La salle mise à leur disposition ne leur est pas exclusivement réservée. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle feront l'objet d'un accord avec l'employeur.

Pour les autres moyens matériels mis à disposition par l'entreprise, on se reportera aux dispositions légalement en vigueur. »

Article 5

L'article « 2.1.5. Participation à la négociation nationale - Exercice d'un mandat » prend la rédaction suivante :

« 2.1.5. Exercice du droit syndical

2.1.5.1. Exercice d'un mandat aux commissions paritaires de la branche et aux négociations syndicales

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux commissions paritaires de la branche et aux négociations et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation. Il conservera le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement seront définies par le règlement intérieur de la commission paritaire.

Afin de permettre le bon fonctionnement des entreprises, et plus particulièrement des petits établissements et sans préjudice de la liberté de composition des délégations, les signataires de la convention collective nationale préconisent :

— d'une part, dans l'entreprise, l'aménagement des emplois du temps (sous réserve des nécessités de fonctionnement de l'établissement) facilitant l'exercice régulier de leurs différents mandats ;

— d'autre part, pour les salariés siégeant en commissions paritaires nationales et pouvant être issus du même établissement, une concertation entre les organisations syndicales afin d'équilibrer au mieux les délégations respectives.

En cas de difficulté avérée dans la mise en œuvre de ces préconisations, la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation pourra être saisie.

2.1.5.2. Mise en disponibilité

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou électorale nécessitant la suspension de ses activités professionnelles peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et reprendra son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale de 1 an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties.

Elle pourra être refusée dès lors que le départ d'un salarié demandeur porterait à 2 le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les entreprises dont l'effectif équivalent temps plein est inférieur à 100 et à 3 dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 100.

Sans pouvoir faire obstacle aux dispositions légales, la demande de réintégration pour les enseignants devra, dans la mesure du possible, être faite avant le 30 avril.

2.1.5.3. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Conformément aux dispositions des articles L. 2145-1 et suivants du Code du travail, les salariés qui souhaitent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ont droit à des congés dans la limite de 12 jours par an ou de 18 jours pour les animateurs des stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales y inclus les délégués syndicaux.

Le financement de ces congés s'opère conformément à la loi. En ce qui concerne les enseignants, ces congés seront pris, dans la mesure du possible, sur un temps d'activité autre que celui des activités de cours.

Quand la formation est prise pendant le temps d'activité de cours initialement planifié, la rémunération est maintenue et calculée au taux normal des heures de cours, activités induites comprises, que le cours soit reporté ou non.

Si les cours sont reportés ou reprogrammés, ils donnent lieu à une rémunération calculée sur la base de l'heure d'activité connexe soit au taux de 1/1820^e du salaire reconstitué sur une base annuelle à temps plein le cas échéant et donneront droit aux congés payés conformément au Titre VII.

Cette rémunération sera majorée en heure complémentaire (pour les contrats à temps partiel) ou en heure supplémentaire (pour les contrats à temps plein). »

Article 6

L'article « 2.2 Représentation du personnel dans l'entreprise (membres du CSE, délégués syndicaux) » prend la rédaction suivante :

« Article 2.2 Représentation du personnel dans l'entreprise

2.2.1. Règles communes

Calcul des seuils d'effectifs

Le calcul des effectifs est opéré selon les règles légales.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant leur temps de travail total par la durée conventionnelle de référence.

Pour les enseignants à temps partiel, le décompte s'effectue en comparant le nombre d'heures d'activité de cours qui leur est confié contractuellement au nombre d'heures d'activité de cours d'un salarié à temps plein.

Dans le cas où un salarié intervient dans plusieurs emplois, ce calcul est effectué dans le cadre de chacun des emplois considérés.

Prise et paiement des heures de délégation

Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Pour les enseignants élus ou mandatés, les heures de délégation sont prises dans la mesure du possible, pour des raisons pédagogiques, en dehors des heures d'activité de cours ou de réunions pédagogiques.

L'utilisation et le paiement des heures de délégation obéissent aux règles légales et réglementaires en vigueur, y compris à celles relatives aux heures supplémentaires et complémentaires. A ce titre, il est établi conventionnellement que les heures de délégation seront à rémunérer au même taux d'1/1820^e du salaire reconstitué sur une base annuelle à temps plein, le cas échéant, et donneront droit aux congés payés conformément au Titre VII. Cette rémunération sera majorée en heure complémentaire (pour les contrats à temps partiel) ou en heure supplémentaire (pour les contrats à temps plein).

Temps de réunion des représentants du personnel avec l'employeur

Le temps consacré aux réunions des institutions de représentation du personnel ainsi qu'à toutes réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne donne en aucun cas lieu à imputation sur les crédits d'heures des représentants du personnel élus ou mandatés.

Le temps passé à ces réunions ainsi que les temps de déplacement imposés par leur tenue ne peuvent en aucun cas induire une perte de rémunération et constituent du temps de travail effectif.

En cas de coïncidence du temps de réunion avec celui d'activité de cours, l'employeur ne peut imposer de récupération.

L'utilisation et le paiement des heures de réunion obéissent aux règles légales et réglementaires en vigueur, y compris à celles relatives aux heures supplémentaires et complémentaires.

Les frais de déplacement et d'hébergement afférents aux réunions visées ci-dessus donnent lieu à remboursement par l'employeur dès lors qu'ils correspondent à une distance supérieure au trajet domicile - travail.

Le temps consacré à la préparation des réunions s'impute sur le crédit d'heures des représentants sauf accord plus favorable.

Compétence de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation prévue à la présente convention peut être saisie, pour avis, de tout différend relatif au droit

du CSE et de ses commissions ainsi qu'aux droits et obligations de ses membres. Elle peut également être saisie de toute atteinte à la liberté d'opinion ou de tout différend relatif à l'exercice du droit syndical.

2.2.2. Comité social et économique (CSE)

La mise en place du CSE est obligatoire dès lors que l'effectif équivalent temps plein de l'établissement atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

L'organisation des élections doit respecter la réglementation en vigueur. Les délégués sont élus pour 4 ans et rééligibles ; un accord d'entreprise peut cependant, conformément à la loi, fixer la durée du mandat entre 2 et 4 ans.

2.2.2.1. Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Les membres de la délégation du personnel au CSE ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi qu'à la présente convention ou à tout autre accord collectif applicable dans l'entreprise. Ils disposent plus généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les membres de la délégation du personnel est fixé conformément aux dispositions légales.

2.2.2.2. Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés

Le CSE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle. Le CSE dispose plus généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du CSE est fixée par accord d'entreprise. Il est prévu conventionnellement que le niveau de contribution versée par l'employeur pour le financement des activités sociales et culturelles du CSE fait l'objet d'une négociation annuelle. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Le montant de la subvention que l'employeur verse pour le fonctionnement du CSE est, comme prévu légalement, d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2.000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2.000 salariés.

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les membres de la délégation du personnel est fixé dans des limites prévues par les dispositions légales.

Les membres titulaires du CSE élus bénéficient de la formation économique dans les entreprises de 50 salariés dans les conditions et limites fixées au code du travail.

Les membres titulaires et suppléants du CSE et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, prévue à l'article L. 2315-18 du Code du travail et dans des conditions déterminées par les articles R. 2315-9 et suivants du Code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant des établissements distincts, il est créé des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise.

2.2.3. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est obligatoirement créée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Dans tous les autres cas, la décision d'instaurer ou non une CSSCT se prendra soit par accord d'entreprise, soit, en l'absence de délégués syndicaux, d'un commun accord entre l'employeur et le CSE. La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Un accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en définissant notamment le nombre de membres de la ou des commissions, étant précisé que les commissions comprennent au minimum trois membres représentants du personnel désignés par le CSE parmi ses membres.

L'accord prévoit également les missions déléguées à la ou aux commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice, leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions, les modalités de leur formation, le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

Article 6

Les articles 2.2.4. et 2.2.5. sont supprimés.

Article 7

L'article « 2.3 Commissions paritaires nationales » prend la rédaction suivante :

« 2.3.1. Dispositions générales

2.3.1.1. Présidence

La présidence de chaque commission, Président et vice-Président, est assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège et selon une périodicité définie dans le règlement intérieur des commissions.

2.3.1.2. Règles de validité des décisions des commissions

Pour les accords et les avenants de branche, les règles de majorité et d'opposition sont celles fixées par le code du travail.

Les autres décisions sont prises à la double majorité des collèges, selon les modalités suivantes :

- pour les décisions conventionnelles ayant un impact sur la convention collective ou/et sur les accords collectifs de branche : à la majorité absolue dans chaque collège calculée selon le pourcentage de représentativité des organisations syndicales ou patronales ;
- pour les autres décisions conventionnelles : à la majorité absolue dans chaque collège calculée :
 - pour les organisations syndicales en nombre d'organisation,
 - pour les organisations patronales en pourcentage de représentativité.

2.3.1.3. Fonctionnement des commissions

Le secrétariat administratif des commissions paritaires est tenu par la délégation des employeurs sous le contrôle de la Présidence de chaque commission.

Il est élaboré un règlement intérieur concernant l'ensemble des commissions paritaires nationales qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité absolue des organisations représentatives signataires ou adhérentes à la présente convention collective dans chaque collège. Cette majorité absolue est calculée en pourcentage de représentativité pour le collège employeurs et en nombre d'organisations syndicales pour le collège salariés.

Le règlement intérieur prévoit notamment :

- les modalités de convocation des commissions ;
- l'objet et le contenu du ou des documents paritaires adéquat(s) établi(s), à l'issue des réunions des commissions, à savoir :
 - relevé de décision,
 - compte-rendu de réunion,
 - tout autre document ;
- la constitution et les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques et des présidences de chaque commission paritaire.

2.3.1.4. Salariés mandatés

Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner trois représentants titulaires et deux suppléants pouvant siéger à la CPPNIC.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et adhérente ou signataire de la convention collective peut désigner deux représentants titulaires et un suppléant pouvant siéger dans les autres commissions paritaires définies au présent Titre II.

Ces représentants et leurs suppléants doivent être mandatés par leur organisation syndicale de salariés en début d'année civile. De nouveaux mandatements ou des modifications dans les mandats peuvent intervenir à tout moment avec effet immédiat.

2.3.1.5. Protection des salariés mandatés

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le livre IV du Code du travail.

Chaque organisation syndicale de salariés s'engage à en informer par écrit son/ses employeurs ou son représentant.

2.3.1.6. Rémunération des salariés participant aux réunions des différentes commissions paritaires

a) Principe général

Pour tout salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés convoqué à siéger aux commissions paritaires, groupes techniques ou réunions de présidence de la présente

convention collective, la durée des réunions, le temps de déplacement et le temps de préparation des commissions paritaires d'une durée égale à 50% de la durée de chaque commission sont considérés comme du temps de travail effectif. Le salarié bénéficie donc d'une absence autorisée et rémunérée.

b) Applications pratiques

Pour les salariés enseignants mandatés rémunérés exclusivement en fonction de leurs heures d'activités d'enseignement, il est convenu, pour permettre leur présence lors des réunions paritaires sans perte de salaire, que les heures de réunion, de déplacement et de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire défini au Titre VII de la présente convention collective. Les heures d'enseignement non effectuées sont déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les heures induites.

Si l'employeur ne peut déplacer ces heures d'enseignement, les heures de face-à-face non réalisées sont rémunérées selon le taux de base horaire défini au Titre VII de la présente convention collective, et, si elles existent les heures de déplacement et de réunions dépassant le nombre d'heures de face-à-face, lors de commission paritaire, groupe technique et réunion de présidence, ainsi que les heures de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire défini au Titre VII de la présente convention collective.

Dans tous les cas et pour tous les salariés, lorsque ces heures constituent des heures complémentaires ou supplémentaires, elles sont majorées aux différents taux légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert aux salariés mandatés sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés mandatés par une même organisation syndicale dont le salaire est maintenu est limité à 3 par réunion pour la CPPNIC et 2 par réunion pour les autres commissions et groupes techniques ;
- les salariés siégeant en commission paritaire, groupe technique ou réunion de présidence sont tenus d'informer leur(s) employeur(s) de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et de lui/leur adresser leur convocation, dans les meilleurs délais, après réception.

2.3.1.7. Frais de déplacement

Les frais de déplacements des représentants d'organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs convoqués et présents aux réunions des commissions paritaires sont pris en charge dans des conditions et modalités fixées par le règlement intérieur de commissions paritaires

2.3.2. Commission paritaire permanente nationale de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

2.3.2.1 Composition

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation comprend :

- un collège salarié composé de 3 représentants par organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche ;
- et, un collège employeur composé des représentants des organisations représentatives des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, salariale et patronale, sont représentées.

2.3.2.2. Mission

Cette commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales de la branche professionnelle. A cet effet, elle négocie les points relevant de la négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur. Elle :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale, ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise.

La CPPNIC peut rendre un avis portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'un accord collectif de branche à la demande :

- d'une juridiction ;
- de tout employeur ou de tout salarié ;
- de tout représentant du personnel élu ou désigné ;
- de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Elle a aussi pour mission la conciliation des différends collectifs ou individuels liés à l'application des textes étendus dans le champ conventionnel et qui n'auraient pu être réglés au sein de l'entreprise. Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs portant sur l'application de la présente convention collective ou de tout accord de branche, il est recommandé de saisir la commission.

2.3.2.3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente nationale de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) se réunit au moins trois fois par an et à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives proposant un ordre du jour. Le règlement intérieur en fixe les modalités.

En matière d'interprétation et de conciliation, la commission se réunira selon la procédure d'urgence prévue au règlement intérieur.

2.3.2.4. Modalités de saisine et de fonctionnement pour les saisines en interprétation ou en conciliation

a) Dispositions relatives à la saisine en interprétation ou la demande de conciliation

La demande se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la Présidence de la Commission permanente paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations d'employeurs représentatives, à savoir : CPPNIC de la branche EPI s/FNEP - 9 rue de Turbigo - 75001 PARIS ou par courriel à l'adresse figurant sur la fiche de saisine.

Le règlement intérieur :

- décrit le contenu minimum des demandes
- fixe le délai de convocation de la CPPNIC comme l'ensemble des modalités de fonctionnement.

b) Procédure de saisine en demande d'interprétation

Dans le cadre d'une procédure de demande d'interprétation :

- les avis d'interprétation portant sur l'application de la Convention collective et/ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités prévues par l'article 2.3.1.2 sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission ;
- les avis d'interprétation concluant à la nécessité de modifier la convention collective et/ou des accords de branche et rendus par la commission à la majorité absolue selon les modalités prévues par l'article 2.3.2, sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission et :
 - déposés sous forme d'avenant et soumis à extension ;
 - ou
 - renvoyés à la négociation ;
- en cas de désaccord au sein de la commission sur tout ou partie du différend, un procès-verbal fait état des positions respectives qui auront été exprimées.

c) Procédure de demande de conciliation

Les membres de la commission peuvent décider d'entendre les parties, lesquelles peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix appartenant au secteur ou à une organisation syndicale ou patronale.

Les parties présentes ou représentées sont également invitées à signer un accord transactionnel pour mettre fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CPPNIC pour acter du résultat de la conciliation.

2.3.3. Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP)

La commission paritaire nationale de prévoyance comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

La commission paritaire nationale de prévoyance assure :

- le pilotage de la gestion du régime de prévoyance obligatoire mis en place dans l'enseignement privé indépendant et couvrant les prestations incapacité, invalidité, décès et rentes. Les accords relatifs à la prévoyance sont repris au Titre VIII de la présente convention ;
- le pilotage de la gestion du régime collectif de santé mis en place dans l'enseignement privé indépendant par un accord de branche spécifique

2.3.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la

présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui mette en évidence des axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec les organismes collecteurs de fonds de la formation agréés par les instances paritaires professionnelles ou interprofessionnelles.

Elle assure le suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle regroupées au Titre IX de la présente convention et de toutes dispositions qui viendraient s'y ajouter.

2.3.5. Financement des commissions paritaires

La contribution assurant le financement du paritarisme permet, notamment, l'indemnisation des frais de déplacement et des éventuelles pertes de salaire des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs aux commissions paritaires et à l'observatoire de la négociation collective.

La collecte de cette contribution, auprès des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention, est assurée par l'association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé indépendant (APEPI). Elle est autorisée à déléguer cette collecte, totalement ou partiellement, à tout organisme public ou privé de son choix.

Cette contribution s'élève à 0,07 % de la masse salariale annuelle de l'année civile écoulée des entreprises relevant du champ. Elle est gérée par l'APEPI.

L'APEPI est également habilitée à gérer d'autres sources de financement liées au fonctionnement du paritarisme.

Article 8

L'article 2.4 « Communications obligatoires des entreprises » prend la rédaction suivante :

« Dans chaque entreprise, une communication accessible à tous les salariés doit préciser :

- l'existence des différentes commissions paritaires nationales, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées ;
- l'adresse du secrétariat administratif des commissions paritaires – CPPNIC/FNEP – 9, rue de Turbigo – 75001 PARIS ;
- le modèle de fiche de saisine en interprétation et conciliation.

Les entreprises de la branche doivent déposer l'ensemble de leurs accords :

- sur le site légal : <https://accords-depot.travail.gouv.fr> (ou toute autre adresse définie par le ministère chargé du travail) ;
- et à l'adresse de la branche : depot-accords-2691@fnep.net. »

Article 9 : Prise d'effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du Code du travail.

Article 10 : Notification, dépôt et extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris le 8 juillet 2025,