



AVERTISSEMENT

*AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMISEE ET DE PROFITER PLEINEMENT DES
FONCTIONNALITES QUI ONT ETE CREEES AU SEIN DU PRESENT DOCUMENT,*

ET

*COMPTE TENU DES DIVERSES CONFIGURATIONS DE VOTRE ENVIRONNEMENT INFORMATIQUE LIEES
NOTAMMENT A VOTRE SYSTEME D'EXPLOITATION ET A LA VERSION DE VOTRE NAVIGATEUR,*

NOUS VOUS ENGAGEONS VIVEMENT A TELECHARGER ET DONC A ENREGISTRER CE DERNIER.

BONNE LECTURE !

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

ACCORD COLLECTIF DES ÉDUCATEURS EN MILIEU SCOLAIRE DE L'ÉCOLE CATHOLIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE



Année 2020

ACCORD COLLECTIF DES EDUCATEURS EN MILIEU SCOLAIRE DE L'ECOLE CATHOLIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE

TITRE I - GENERALITES.....	6
Article 1 : Champ d'application.....	6
Article 2 : Liberté syndicale.....	6
Article 3 : Droit d'expression des salariés.....	6
Article 4 : Caractère propre et projet éducatif diocésain.....	6
TITRE II - CATEGORIES	7
Article 5 : Educateur en période de sélection ayant un statut de remplaçant.....	7
Article 6 : Educateur débutant.....	7
Article 7 : Educateur stagiaire.....	7
Article 8 : Educateur titulaire.....	7
Article 9 : Responsable d'internat ou d'externat.....	7
TITRE III - SITUATION PROFESSIONNELLE.....	8
CHAPITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENTREE EN FONCTION.....	8
Article 10 : Engagement.....	8
Article 11 : Contrat.....	8
Article 12 : Fonctions.....	8
Article 13 : Durée de travail hebdomadaire.....	9
Article 14 : Suppléances.....	9
Article 15 : Surveillance de dortoir.....	9
Article 16 : Gratuité du repas.....	9
Article 17 : Temps de repos minima par semaine.....	9
Article 18 : Traitement.....	9
Article 18.1 : Calcul de la rémunération.....	9
Article 18.2 : Traitement durant les vacances scolaires.....	9
Article 18.3 : Cas de perte de salaire durant les vacances scolaires.....	10
Article 18.4 : Majoration indiciaire pour les responsables d'internat ou d'externat.....	10
Article 19 : Avancement.....	10
Article 20 : Mesures diverses et transitoires.....	10
Article 21 : Avantages sociaux.....	10
Article 21.1 : Couverture sociale.....	10
Article 21.2 : Adhésion à une caisse mutualiste.....	10
Article 21.3 : Retraite complémentaire.....	10
CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A LA SITUATION PROFESSIONNELLE.....	11
Article 22 : Titularisation.....	11
Article 23 : Position administrative.....	11
Article 23.1 : En activité.....	11
Article 23.1.1 : Congés.....	11
Article 23.1.2 : Maladie.....	11
Article 23.1.3 : Longue maladie.....	12
Article 23.1.4 : Accidents du travail et maladies professionnelles.....	12
Article 23.1.5 : Maternité.....	12
Article 23.1.6 : Congé pour formation syndicale.....	12
Article 23.2 : En suspension de contrat.....	12
Article 23.2.1 : Congé parental d'éducation.....	12
Article 23.2.2 : Congé sabbatique.....	12
Article 23.2.3 : Congé pour création d'entreprise.....	13
Article 23.2.4 : Disponibilité.....	13
Article 24 : Réintégration.....	13
Article 25 : Absences.....	13
Article 25.1 : Congés exceptionnels.....	13
Article 25.2 : Autorisations d'absence.....	14
Article 25.3 : Traitement en cas d'absence.....	14
Article 25.4 : Procédures à respecter en cas d'absence pour maladie ou accident.....	14
Article 25.5 : Jours fériés.....	14
Article 26 : Formation continue.....	14
Article 27 : Mouvement du personnel.....	15
CHAPITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FIN D'ACTIVITE.....	16
Article 28 : Fin de contrat.....	16
Article 29 : Départ à la retraite.....	16
Article 30 : Abandon de poste.....	16
Article 31 : Durée des préavis.....	16
Article 32 : Démission.....	16
Article 33 : Licenciement.....	16
TITRE IV - RESPONSABILITE, DISCIPLINE ET SANCTIONS.....	17
Article 34 : Mesures disciplinaires.....	17
Article 35 : Responsabilité de l'éducateur.....	17
Article 36 : Droits de l'éducateur.....	17

Article 37 : Conseil de discipline.....	17
TITRE V - COMMISSION PARITAIRE	19
Article 38 : Attribution.....	19
Article 39 : Composition	19
Article 39.1 : Mode de désignation des représentants syndicaux.....	19
Article 39.2 : Durée du mandat.....	19
Article 40 : Fonctionnement	19
TITRE VI - DUREE ET PROCEDURE DE DENONCIATION DE L'ACCORD COLLECTIF	20
ANNEXE 1.....	21

imagedownload.com

Arrêts d'extension	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
-	-	-	-	-	-	Accord collectif des éducateurs en milieu scolaire de l'Ecole Catholique en Nouvelle-Calédonie du 27 février 2005

insecula.com

ACCORD COLLECTIF DES EDUCATEURS EN MILIEU SCOLAIRE DE L'ÉCOLE CATHOLIQUE EN NOUVELLE-CALEDONIE DU 27 FEVRIER 2005

TITRE I - GENERALITES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord règle, en Nouvelle-Calédonie, les rapports entre :

- La Direction diocésaine de l'École Catholique (DDEC), agissant au nom du Conseil d'administration de l'Enseignement catholique (CAEC) ayant qualité d'employeur,

et

- les éducateurs exerçant leurs activités professionnelles dans les établissements relevant de l'autorité du CAEC.

Il s'applique aussi aux éducateurs des établissements scolaires et foyers de l'École Catholique accueillant des enfants ou des jeunes gens en dehors des heures de classe et ayant une délégation de responsabilité au sein de la DDEC.

Article 2 : Liberté syndicale

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent le droit pour tout le personnel concerné d'adhérer ou non à un syndicat de la profession constitué en vertu du Droit du travail de la Nouvelle-Calédonie.

La Direction diocésaine de l'École Catholique en Nouvelle-Calédonie, ainsi que toutes les personnes recevant délégation de pouvoir de la DDEC, s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'engagement, le comportement, la répartition du travail, la mutation ou le déroulement de la carrière.

Le personnel concerné s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale de ses collègues.

Article 3 : Droit d'expression des salariés

En ce qui concerne le droit d'expression des salariés, les parties s'en réfèrent à la loi.

Article 4 : Caractère propre et projet éducatif diocésain

Les établissements catholiques d'enseignement de la Nouvelle-Calédonie ont un caractère propre.

Ce caractère propre est exprimé dans ses grandes lignes à travers le Projet éducatif diocésain et, de façon plus concrète, dans les projets de chaque établissement.

Le personnel concerné doit respecter les principes découlant de ce caractère propre.

Toutefois, sa mise en œuvre ne peut se faire que dans le strict respect des convictions philosophiques, culturelles et religieuses de chacun.

TITRE II - CATEGORIES

Définition de l'éducateur en milieu scolaire

Il faut entendre par « éducateur en milieu scolaire » à la fois toute personne assurant les fonctions d'éducation, de surveillance et d'animation, mais aussi celles qui assurent des responsabilités éducatives de direction dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire.

Article 5 : Educateur en période de sélection ayant un statut de remplaçant

L'éducateur en période de sélection est la personne qui est engagée :

- sur poste vacant pour l'année en cours,

ou

- pour assurer le remplacement d'un éducateur de carrière absent. (Cette période de remplacement doit être supérieure ou égale à neuf mois pour être considérée comme épreuve de sélection).

Un programme de formation permet à l'agent de s'initier aux compétences professionnelles à acquérir.

Article 6 : Educateur débutant

C'est un agent titulaire du baccalauréat.

Il a satisfait à la période de sélection et, à l'issue de celle-ci, a été nommé sur un poste vacant en début d'année scolaire.

Il a, à compter de ce jour, trois ans pour réussir l'examen de qualification professionnelle d'adjoint d'éducation (A.E.), avec obligation de s'y présenter chaque année.

L'organisation de cet examen s'inspire des dispositions de la délibération modifiée n° 308/CP du 29 octobre 1998 portant statut particulier du cadre territorial des personnels de surveillance et d'éducation qui le conduira vers la titularisation.

En cas d'échec à cet examen, il est mis fin au contrat de l'agent.

Article 7 : Educateur stagiaire

C'est un éducateur qui a réussi l'examen de qualification professionnelle d'adjoint d'éducation. Il doit en outre :

- suivre avec assiduité les cours de formation à l'animation chrétienne ;

- obtenir l'un des diplômes suivants :

- Un diplôme professionnel socio-éducatif (Cf. [annexe 1](#)) ;
- Un diplôme professionnel d'enseignement sportif (Cf. [annexe 1](#)) ;
- Un diplôme d'Etat de secourisme (Cf. [annexe 1](#)).

À l'issue de la période de stage, une évaluation globale est effectuée par l'employeur afin d'apprécier les compétences de l'agent.

L'éducateur stagiaire peut être, par décision du Directeur diocésain de l'École Catholique, soit titularisé, soit autorisé à effectuer une année de stage supplémentaire sur proposition du service des internats et de la Commission paritaire.

Dans le cas où l'intéressé n'aurait pas donné satisfaction, il est mis fin au contrat de l'agent.

Article 8 : Educateur titulaire

C'est l'éducateur qui a été titularisé par le Directeur diocésain à l'issue de la période de stage.

Article 9 : Responsable d'internat ou d'externat

C'est un éducateur titulaire ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans cette catégorie ou un personnel titulaire ayant occupé un poste à responsabilité.

Il est un adjoint du directeur d'établissement, qui lui définit ses fonctions en référence au paragraphe 5 de l'article 12. Il est nommé par le Directeur diocésain de l'École Catholique.

TITRE III - SITUATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENTREE EN FONCTION

Article 10 : Engagement

L'éducateur est recruté localement parmi les candidats titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent ou supérieur.

Article 11 : Contrat

L'engagement du personnel se fait par contrat sous seing privé en double exemplaire entre la personne et la DDEC, dans le cadre du présent accord.

Le contrat doit comporter :

- la date de prise d'effet ;
- la période d'essai ;
- la durée de validité ;
- les conditions de travail (horaire, lieu, etc.) ;
- la catégorie et l'échelon ;
- l'engagement de l'éducateur à respecter le Projet éducatif diocésain et sa mise en œuvre à travers les projets d'école et d'établissement ;
- l'engagement par les deux parties à respecter la présente convention et le règlement intérieur des établissements.

Article 12 : Fonctions

Elles sont les suivantes :

1) Fonction de surveillance :

- Surveillance des groupes d'élèves le midi dans la cour et à la cantine ;
- Application du règlement intérieur de l'établissement ;
- Surveillance des élèves durant les heures d'ouverture de l'établissement et surveillance des permanences ;
- Surveillance des périodes d'étude (pour les éducateurs d'externat).

2) Fonction éducative et d'accompagnement :

- Accueil des élèves ;
- Développer des relations privilégiées avec chaque jeune, et plus particulièrement avec ceux qui ont des difficultés d'intégration ;
- Participer à la formation de « délégué des élèves » ;
- Participer à la réalisation de Projets d'action éducative (P.A.E.) ;
- Participer à l'organisation et à l'animation de la vie scolaire ;
- Collaborer avec les enseignants sur le comportement de l'élève ;
- Participer à l'organisation et à l'animation de la vie scolaire de l'internat (pour les éducateurs d'internat) ;
- Participer à l'organisation et à l'animation de la vie scolaire (pour les éducateurs d'externat).

3) Fonction d'animation :

- Animer les groupes d'élèves en dehors des heures de cours ;
- Animer des activités socio-éducatives, religieuses ou sportives (pour les éducateurs d'internat).

4) Fonction administrative :

- Contrôle des mouvements d'élèves (Entrée et sortie d'élèves de l'établissement et de la cantine) ;
- Tenue des registres ;
- Rédaction de rapports, bilans et comptes rendus d'activités ;
- Rédiger le rapport sur les circonstances des accidents des élèves.

5) Fonction de responsabilité :

Elle concerne les responsables d'internat ou d'externat.

Cette responsabilité, définie par le directeur, comprend :

- L'encadrement du personnel ;
- La coordination d'activités ;
- L'organisation et l'animation de la vie scolaire et/ou de l'internat.

Le responsable est également amené à assurer la surveillance des élèves.

Article 13 : Durée de travail hebdomadaire

Le personnel d'éducation effectue un service hebdomadaire moyen de 39 heures.

La durée de ce service peut être modulée par accord au sein de chaque établissement scolaire en fonction des nécessités de service et des spécificités de fonctionnement, conformément aux dispositions prévues par la délibération modifiée n° 52/CP du 10 mai 1989.

Le service de l'éducateur et du responsable d'internat ou d'externat est défini en début d'année par le directeur d'établissement.

Le responsable d'internat est d'astreinte lorsque l'internat est ouvert le week-end ; cela implique qu'il doit être joignable par téléphone et intervenir à la demande.

Article 14 : Suppléances

Les suppléances d'une durée inférieure à six jours sont obligatoirement assurées par le personnel en poste.

Les heures de suppléance d'un éducateur absent, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée à l'article 14 du présent accord, sont rémunérées en tant qu'heures supplémentaires conformément à la législation en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Sauf nécessité de service, un éducateur ne peut assurer plus de neuf heures de suppléance dans une semaine.

Article 15 : Surveillance de dortoir

Pour le personnel d'éducation en fonction dans les internats, la surveillance des dortoirs, qui s'étend de l'extinction des feux au lever des élèves, est comptée pour quatre heures de travail effectif. L'internat disposera d'un personnel de nuit par dortoir.

Dans la mesure du possible, le service de dortoir ne doit pas être assuré par le même éducateur pendant plus de cinq nuits consécutives par semaine.

Article 16 : Gratuité du repas

Lorsque, pour des raisons de service, il est imposé à un éducateur de prendre son repas avec les élèves tout en les surveillant, la gratuité du repas lui est assurée.

Article 17 : Temps de repos minima par semaine

L'emploi du temps de l'éducateur comporte un repos minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine.

Le temps de repos entre deux périodes de travail d'amplitude maximum est de huit heures.

Article 18 : Traitement

Article 18.1 : Calcul de la rémunération

Les éducateurs classés "Adjoint d'éducation" sont rémunérés conformément à l'article 6 de la délibération modifiée n° 308/CP du 29/10/98.

Pour les éducateurs classés « Surveillants d'éducation » on se conformera à la délibération n° 194 du 13 août 1987.

Les éducateurs remplaçants sont classés au grade OS1 de la convention collective des services publics de la Nouvelle-Calédonie.

En cas de service partiel, les éducateurs sont rémunérés au prorata de la moyenne hebdomadaire des heures de service.

Article 18.2 : Traitement durant les vacances scolaires

Le traitement durant les grandes vacances est fixé comme suit :

a. L'éducateur dont le service correspond à la durée de l'année scolaire a droit, pendant les grandes vacances scolaires, à son traitement mensuel de base ;

b. L'éducateur embauché en cours d'année sur un poste créé ou vacant, dont le travail effectif est inférieur à la durée de l'année scolaire, a droit à une indemnité égale aux 5/19 des sommes perçues au cours de l'année scolaire au titre de son salaire de base. En cas de rupture de contrat, il n'a droit qu'aux indemnités de congé légalement prévues localement ;

c. L'éducateur embauché pour remplacer un éducateur absent a le droit, suivant la législation en vigueur, à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois travaillé.

Pour l'appréciation du droit à congé, les périodes de maladie professionnelle reconnues, accident de travail et maternité sont considérées comme période de service effectif.

Article 18.3 : Cas de perte de salaire durant les vacances scolaires

Tout éducateur quittant son poste sans autorisation avant la fin du service normal précédant les petites vacances trimestrielles ou inter-trimestrielles perd le bénéfice de son salaire correspondant à la durée de ces vacances, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 25 (Absences).

Article 18.4 : Majoration indiciaire pour les responsables d'internat ou d'externat

Les éducateurs titulaires nommés responsable d'un internat de plus de cent élèves pensionnaires bénéficient d'une majoration indiciaire égale à trente points d'I.N.M. (Indice nouveau majoré) lorsqu'ils ont moins de cinq ans dans l'emploi et à quarante points d'I.N.M. lorsqu'ils ont plus de cinq ans dans l'emploi.

Article 19 : Avancement

Pour l'avancement, on se réfère au statut particulier du cadre territorial du personnel de surveillance et d'éducation.

Article 20 : Mesures diverses et transitoires

Pour ce qui est des dispositions diverses et transitoires relatives à la rémunération, on se conforme aux articles 27, 28 et 29 de la délibération modifiée n° 308/CP du 29 octobre 1998.

Article 21 : Avantages sociaux

Article 21.1 : Couverture sociale

Les éducateurs bénéficient de la législation sociale en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Article 21.2 : Adhésion à une caisse mutualiste

Les éducateurs adhèrent obligatoirement à la Mutuelle des Fonctionnaires.

La DDEC s'acquitte de la part patronale.

Article 21.3 : Retraite complémentaire

La DDEC est tenue d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire pour le personnel du présent accord.

Le taux de cotisation est défini par un « Accord d'entreprise ».

CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A LA SITUATION PROFESSIONNELLE

Article 22 : Titularisation

La titularisation est prononcée par le Directeur diocésain de l'École Catholique si l'agent :

- a été sélectionné lors de son expérience pratique de remplaçant ;
- a subi avec succès les épreuves de qualification professionnelle en vue de sa titularisation dans le corps des adjoints d'éducation.

Le contrat de l'éducateur titulaire est un contrat à durée indéterminée.

Article 23 : Position administrative

Article 23.1 : En activité

Sont en activité les personnes positionnées sur un poste vacant ou assurant le remplacement d'une personne absente.

Sont considérées comme relevant de la position d'activité les situations énoncées ci-dessous, des articles 23.1.1 à 23.1.6.

Article 23.1.1 : Congés

1) Congé annuel réglementaire :

Il est défini par le Droit du travail conformément à l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et article 20 de la délibération modifiée n° 308/CP du 29 octobre 1998 pour son application au personnel d'éducation.

Ce congé annuel réglementaire doit être inclus dans les grandes vacances scolaires dont les dates sont arrêtées par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

2) Congé conventionnel :

Compte tenu des conditions de service particulières du personnel d'éducation, il lui est reconnu, d'accords parties, de pouvoir bénéficier d'un congé dit conventionnel complémentaire au congé annuel réglementaire.

D'une manière générale, dans le cadre des sujétions spéciales propres aux établissements, les éducateurs sont tenus de rester à la disposition du directeur :

- cinq jours ouvrables avant le début de l'année scolaire, d'une part ;
- cinq jours ouvrables dans le courant de l'année scolaire d'autre part.

Cette répartition peut être aménagée différemment par le directeur de l'établissement en fonction des besoins de service, en accord avec les intéressés.

Le congé conventionnel doit être inclus dans les vacances scolaires dont les dates sont arrêtées par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Pendant la période du congé conventionnel, le personnel d'éducation :

- peut être réquisitionné par le directeur de l'École Catholique en Nouvelle-Calédonie en cas de force majeure, notamment en période cyclonique ;
- peut participer à des sessions de formation mises en place dans le cadre du programme annuel de formation continue.

3) Congé administratif :

L'éducateur titulaire classé « Adjoint d'éducation » bénéficie du régime de congé administratif selon la réglementation en vigueur en Nouvelle-Calédonie, dont les modalités sont fixées chaque année par note de service.

Ce congé englobe obligatoirement les grandes vacances scolaires.

4) Congé unique :

L'éducateur titulaire classé « Surveillant d'éducation » bénéficie du régime de congé unique conformément à la réglementation en vigueur en Nouvelle-Calédonie, dont les modalités sont fixées chaque année par note de service.

Ce congé englobe obligatoirement les grandes vacances scolaires.

Article 23.1.2 : Maladie

En cas de maladie, les éducateurs obtiennent par période de douze mois consécutifs, et sur production de certificats médicaux à fournir dans les 48 heures, des congés maladie fixés de la manière suivante :

Ancienneté requise dans l'École Catholique en Nouvelle-Calédonie	Traitement
De 1 à 3 mois	15 jours à plein traitement

Ancienneté requise dans l'Ecole Catholique en Nouvelle-Calédonie	Traitement
De 3 à 12 mois	1 mois à plein traitement
De 1 à 3 ans	2 mois à plein traitement 1 mois à demi-traitement
Après 3 ans	3 mois à plein traitement 3 mois à demi-traitement

Article 23.1.3 : Longue maladie

L'éducateur titulaire placé en arrêt de travail pour une affection répertoriée à l'article 32 de la délibération modifiée n° 280 du 11 janvier 2002 comme longue maladie a droit aux dispositions suivantes :

- Douze mois plein salaire ;
- Douze mois demi-salaire.

Pendant la longue maladie, les responsables d'internat ou d'externat ne perçoivent pas la majoration indiciaire.

En cas de longue maladie, l'intéressé doit produire :

- La notification d'accord médical au titre de l'assurance « Longue maladie » délivrée par la CAFAT ;
- Un certificat médical d'arrêt de travail, établi par le médecin référent dont le nom figure sur la « Notification d'accord médical », en rapport avec l'affection prise en charge par cette même notification.

L'éducateur ne peut bénéficier de ces dispositions qu'une seule fois dans sa carrière.

Article 23.1.4 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par les dispositions du décret modifié n° 57-245 du 24 février 1957, ainsi que l'article 60 de la délibération n° 281 du 24 février 1988.

Article 23.1.5 : Maternité

Pour la maternité et l'adoption, les parties s'en réfèrent à la législation en vigueur, notamment l'article 41 de l'ordonnance n° 85-1181 et la délibération n° 294 du 4 mars 1988.

La salariée en congé de maternité bénéficie du traitement différentiel pendant la durée du congé légal prévue par la CAFAT.

La salariée en congé d'adoption au titre de la délibération n° 294, article 4, 5ème alinéa, continue de percevoir intégralement son traitement.

Pour les salariées titulaires assumant déjà la charge de deux enfants ou ayant mis au monde au moins deux enfants nés viables, la période prénatale est portée à huit semaines et la période postnatale à dix-huit semaines (Vingt semaines en cas de naissances multiples).

La DDEC prend à sa charge l'intégralité du salaire au-delà du congé indemnisé par la CAFAT.

Article 23.1.6 : Congé pour formation syndicale

Ce congé est applicable à tout le personnel visé par la présente convention, conformément à l'article 16 de l'Accord interprofessionnel territorial.

Article 23.2 : En suspension de contrat

Article 23.2.1 : Congé parental d'éducation

Le congé parental est ouvert aux éducateurs dans les conditions prévues par la délibération n° 294 du 4 mars 1988.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Dans cette position, l'éducateur n'acquiert pas de droit à la retraite ; en revanche, il conserve la qualité d'électeur lors des élections des représentants du personnel.

Article 23.2.2 : Congé sabbatique

Le congé sabbatique est un congé pour convenances personnelles qui permet à tout le personnel visé par la présente convention de disposer librement de son temps au cours de sa vie professionnelle.

L'éducateur peut suspendre son contrat de travail pendant une durée comprise entre six et onze mois, tout en ayant l'assurance de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

L'agent qui souhaite pouvoir bénéficier du congé sabbatique doit :

- avoir une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ;
- justifier de six années d'activité professionnelle ;

- ne pas avoir bénéficié, au cours des six années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation.

L'agent informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins trois mois avant la date prévue du congé, en précisant sa durée.

La réponse de l'employeur s'exerce en application des dispositions des articles 79, 81 et suivants de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail.

L'agent ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Article 23.2.3 : Congé pour création d'entreprise

L'éducateur a droit à un congé pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise.

L'éducateur qui souhaite pouvoir bénéficier du congé pour création d'entreprise doit avoir une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs. Ce congé entraîne suspension du contrat de travail.

La durée de ce congé est égale à un an, avec possibilité de prolongation dans la limite maximale de deux ans.

L'agent informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins trois mois avant la date de départ, en précisant l'activité de l'entreprise et la durée du congé envisagé.

La réponse de l'employeur s'exerce conformément aux dispositions des articles 74, 81 et suivants de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail.

À l'issue du congé, l'agent retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

L'agent ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Article 23.2.4 : Disponibilité

La disponibilité est la position de l'éducateur titulaire qui cesse de percevoir son traitement et de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La mise en disponibilité est prononcée par le Directeur diocésain de l'École Catholique. Elle peut être :

- prononcée d'office ;
- accordée de droit ;
- accordée sur demande des intéressés.

1) Disponibilité d'office :

La disponibilité peut être prononcée d'office dans les cas suivants :

a. Si l'éducateur titulaire, ayant épuisé ses droits aux congés maladie ou de longue durée, ne peut, à l'expiration de la dernière période, reprendre son service. La disponibilité est alors prononcée pour une durée d'un an et le renouvellement est possible à deux reprises pour une durée égale ;

b. Pour exercer un mandat électif. La durée de la disponibilité court pour la durée du mandat.

2) Disponibilité de droit :

La disponibilité est accordée de droit à une éducatrice titulaire ayant au moins deux enfants dont l'un est âgé de moins de cinq ans ou frappé d'une infirmité exigeant des soins continus.

Cette mise en disponibilité d'une durée d'une année peut être renouvelée à la demande de l'intéressée aussi longtemps que sont remplies les conditions indiquées dans l'alinéa précédent.

3) Disponibilité accordée sur demande des intéressés :

La disponibilité est accordée à titre exceptionnel pour convenances personnelles. Elle est alors prononcée pour une durée d'un an et le renouvellement est possible à deux reprises pour une durée égale.

Article 24 : Réintégration

La réintégration au terme de la disponibilité d'office et de la disponibilité de droit est soumise aux règles dites du « Mouvement du personnel ».

En ce qui concerne la disponibilité pour convenance personnelle, le salarié retrouve un emploi similaire dans la mesure permise par le service.

Au-delà, la personne bénéficie des priorités sur toute nouvelle embauche correspondant à sa catégorie.

La demande est formulée au moment du « Mouvement du personnel ».

Article 25 : Absences

Article 25.1 : Congés exceptionnels

Tout éducateur bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- 5 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de naissance d'un enfant pour le père ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès d'un ascendant, d'un descendant direct ou du conjoint ;
- 2 jours ouvrables en cas de décès d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause.

Ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel de l'intéressé et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 25.2 : Autorisations d'absence

Sauf cas de force majeure ou de maladie, toute absence doit être autorisée :

- par le directeur d'établissement pour une absence n'excédant pas trois jours ;
- par la DDEC pour une absence supérieure à trois jours.

L'autorisation d'absence est accordée de droit sur demande à la DDEC :

- a. Pour exercer un mandat dans une assemblée publique électorale ;
- b. Pour participer aux travaux des organisations syndicales, à condition d'être membre du bureau ou chargé d'un mandat (dix jours au plus par an) ;
- c. Pour prendre part aux épreuves d'un examen ou concours en vue d'un diplôme. Elle est alors accordée deux jours avant le début de la première épreuve. Il s'agit de deux jours ouvrables qui ne recouvrent ni dimanches, ni jours fériés ou jours de vacances scolaires. Suivant les circonstances, des délais de route peuvent être accordés sans cependant pouvoir dépasser 48 heures.

Il n'est pas fait de retenue dans les cas suivants :

- si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ;
- si elles résultent d'un examen à caractère universitaire ou professionnel, dans la limite mentionnée à l'alinéa « c. » du présent article.

Article 25.3 : Traitement en cas d'absence

Toute absence, même autorisée, autre que celles prévues aux articles 25.1 et 25.2 ou causées par la maladie (dans la limite des droits) entraîne la suppression du traitement correspondant à sa durée.

L'absence non autorisée entraîne la suppression du traitement correspondant à sa durée.

Article 25.4 : Procédures à respecter en cas d'absence pour maladie ou accident

L'éducateur empêché d'assurer son service pour cause de maladie ou accident du travail doit en avvertir dans les délais les plus brefs son directeur d'établissement et lui fournir le certificat médical justifiant son absence dans les 48 heures.

Article 25.5 : Jours fériés

Les fêtes légales désignées par la délibération n° 292 du 4 mars 1988 sont des jours fériés chômés.

Dans les internats qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les éducateurs occupés les jours fériés chômés percevront la majoration prévue à l'article 75.3 de l'Accord interprofessionnel territorial.

Article 26 : Formation continue

Les éducateurs ont droit à une formation professionnelle continue.

Chaque année, un plan de formation est proposé par la DDEC au Comité d'entreprise pour avis.

Les frais de formation sont à la charge du budget formation de la DDEC, alimenté conformément à la délibération n° 84/CP du 14 novembre 1990 - Chapitre VII.

Tout éducateur qui, au cours d'une année scolaire, n'aurait pu bénéficier sur sa demande des dispositions du plan de formation, peut bénéficier avec l'accord de son chef d'établissement et de la DDEC d'une absence rémunérée d'une semaine pour participer à une session ou un stage de formation de son choix. Les frais inhérents à ce stage peuvent être pris en charge par le budget formation de la DDEC en fonction des disponibilités.

Les attestations de stage ou les diplômes sanctionnant la formation seront pris en compte pour l'avancement (Passage de classe, bonus d'ancienneté.) tel que prévu à l'article 14 de la délibération modifiée n° 308/CP.

Article 27 : Mouvement du personnel

On se conformera à l'accord dit du « Mouvement du personnel », seul référent en matière de mutation.

image illustrative

CHAPITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FIN D'ACTIVITE

Article 28 : Fin de contrat

La fin de contrat est la cessation définitive des fonctions au sein de l'École Catholique en Nouvelle-Calédonie entraînant la radiation du personnel d'éducation.

Elle résulte :

- de la démission ;
- du licenciement ;
- de la révocation ;
- de l'admission à la retraite ;
- de la cessation de fonction.

Article 29 : Départ à la retraite

La rupture du contrat de travail pour mise à la retraite peut résulter d'une décision de l'employeur ou du salarié, conformément à l'application de l'article 19 et suivants de la délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988.

Article 30 : Abandon de poste

Une personne qui a abandonné délibérément son poste et qui n'a pas déféré à une mise en demeure de reprendre son service fera l'objet d'une procédure de licenciement pour faute lourde.

Article 31 : Durée des préavis

Dans le cas de démission ou de licenciement pour motif autre que la faute grave commise par l'éducateur, ou autre cas de force majeure, le préavis est, conformément à l'article 87 de l'Accord interprofessionnel territorial, de :

- Deux semaines pour l'éducateur ayant une ancienneté continue de moins de six mois ;
- Un mois pour l'éducateur ayant une ancienneté continue comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- Deux mois pour l'éducateur ayant une ancienneté continue comprise entre deux ans et dix ans ;
- Trois mois pour l'éducateur ayant une ancienneté continue de plus de dix ans.

Article 32 : Démission

La démission doit être formulée par un écrit de l'intéressé présenté en termes formels et ne laissant aucun doute sur ses intentions.

Elle ne donne droit à aucune indemnité et est irrévocable.

Pour la durée du préavis, on se référera à l'article 31 du présent accord.

Article 33 : Licenciement

Le licenciement est une mesure qui n'est susceptible d'intervenir que dans des cas exceptionnels.

À ce titre on se référera aux dispositions du Droit du travail en Nouvelle-Calédonie.

TITRE IV - RESPONSABILITE, DISCIPLINE ET SANCTIONS

Article 34 : Mesures disciplinaires

L'éducateur est tenu de conserver, dans son attitude et ses mœurs, le comportement exigé par ses fonctions dans un établissement d'enseignement et d'éducation.

Il doit respecter les dispositions du règlement intérieur de l'établissement, faute de quoi les mesures disciplinaires suivantes pourront être prises :

1) Avertissement

Cette sanction est prononcée par le directeur d'établissement.

L'avertissement simple est notifié par écrit à l'intéressé et précise les griefs retenus contre lui.

Cette notification est effectuée soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'avertissement est classé au dossier de l'intéressé. Après trois ans sans nouvelle sanction, il est supprimé.

2) Mise à pied

Cette sanction est prononcée par le Directeur diocésain de l'École Catholique.

Il s'agit d'une suspension temporaire du contrat de travail qui peut avoir une incidence sur la présence dans l'établissement, la fonction, la carrière ou la rémunération de l'éducateur, conformément à l'article 95 de la délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988.

3) Déplacement d'office

Cette sanction est prononcée par le Directeur diocésain de l'École Catholique.

Cette mesure est prise :

- lorsqu'il y a insuffisance professionnelle ou manquements de conduite grave ;
- lorsque le maintien dans la localité risque de compromettre, aux regards des familles, les intérêts de l'École Catholique.

Le déplacement d'office consiste en un changement de poste à titre temporaire ou définitif, pouvant ou non affecter la classification, voire la rémunération en cas de modification des fonctions.

Il peut également entraîner une diminution des avantages obtenus dans l'affectation précédente.

Si, après déplacement d'office, l'intéressé se rend coupable à nouveau des fautes qui ont justifié cette mesure, il est passible de suspension ou de licenciement.

4) Licenciement

La résiliation du contrat de travail est prononcée par le Directeur diocésain de l'École Catholique en Nouvelle-Calédonie qui, selon le cas, réunit ou non le Conseil de discipline conformément à la délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988.

Article 35 : Responsabilité de l'éducateur

Si l'éducateur transgresse les ordres donnés par le directeur d'établissement ou son représentant, et que de ce fait un accident survient, sa responsabilité vis-à-vis de l'établissement ou de l'internat sera engagée et pourra être recherchée devant les tribunaux compétents.

Article 36 : Droits de l'éducateur

L'éducateur faisant l'objet d'une proposition de l'une des sanctions disciplinaires telles que la suspension ou le licenciement :

- doit en être avisé et il a droit à communication de son dossier ;
- doit être averti de la date et du lieu de la réunion du Conseil de discipline, si celui-ci a été saisi par le

Directeur diocésain de l'École Catholique ;

- a le droit de comparaître devant ce Conseil et de s'y faire aider par le délégué du personnel dont il relève ou la personne de son choix appartenant au personnel de l'École Catholique ;

- lorsque la sanction est prise, l'éducateur peut faire appel devant la Commission paritaire. Cet appel doit être formulé dans un délai de vingt jours à compter de la réception de la notification de la sanction, par lettre recommandée adressée soit au Directeur diocésain de l'École Catholique, soit au président de la Commission paritaire.

Article 37 : Conseil de discipline

1) Attribution

Le Directeur diocésain de l'École Catholique peut réunir le Conseil de discipline pour recueillir son avis sur des dossiers pouvant entraîner la suspension, le déplacement d'office ou le licenciement d'un salarié.

2) Composition

Sont membres de droit du Conseil de discipline :

- Le Directeur diocésain de l'École Catholique ;
- Un cadre de la direction nommé par le Directeur diocésain.

Sont choisis par tirage au sort pour siéger au Conseil de discipline :

- Un responsable d'internat ou d'externat ;
- Un directeur d'établissement scolaire ;
- Deux éducateurs titulaires ;
- Deux éducatrices titulaires.

Les directeurs et éducateurs siégeant au Conseil de discipline :

- ne doivent pas faire partie de l'établissement concerné ;
- sont choisis au sein de l'École Catholique en Nouvelle-Calédonie.

insecula.com

TITRE V - COMMISSION PARITAIRE

Article 38 : Attribution

La Commission paritaire des éducateurs est chargée :

- a. De l'adaptation du présent accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- b. De se constituer en commission de conciliation et d'appel dans les domaines prévus par le présent accord ;
- c. De se constituer en « Commission spéciale » pour émettre un avis sur :
 - la nomination des stagiaires ;
 - la titularisation ;
 - les projets de formation du personnel d'éducation ;
 - l'avancement des éducateurs titulaires et des adjoints d'éducation.

Article 39 : Composition

La Commission paritaire est composée de huit membres :

- Quatre représentants du personnel désignés par les organisations syndicales signataires et élus par le personnel visé par le présent accord ;
- Quatre membres désignés par le Conseil de direction, dont le Directeur diocésain de l'École Catholique.

Article 39.1 : Mode de désignation des représentants syndicaux

L'élection des représentants syndicaux se fait par l'ensemble du personnel régi par le présent accord (en collège unique) suivant les listes déposées par les syndicats.

Le mode d'élection se déroule de la même façon que pour l'élection des délégués du personnel, conformément à la délibération modifiée n° 49/CP du 10 mai 1989.

Article 39.2 : Durée du mandat

Les membres de la Commission paritaire sont élus pour une durée de trois ans renouvelable.

Les membres qui viennent à cesser leur fonction au sein de la Commission sont remplacés par les membres suppléants dans l'ordre des suffrages exprimés.

Article 40 : Fonctionnement

La présidence est assurée alternativement par un représentant de l'employeur et par un représentant des éducateurs.

Le président est élu pour un an par la Commission lors de sa première réunion de l'année scolaire. Il a pour fonction de signer les convocations, de veiller à leur expédition, de présider les débats.

La Commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire dans le cas de conciliation ou d'appel.

Celui-ci devra, dans un délai de quinze jours à dater de la réception de la lettre, provoquer la réunion de la Commission.

Lors de la réunion, les parties intéressées sont entendues. Elles peuvent se faire assister ou représenter par le conseil de leur choix, salarié de l'École Catholique.

En cas d'échec de la procédure de conciliation ou d'appel, le conflit suivra la procédure légale.

TITRE VI - DUREE ET PROCEDURE DE DENONCIATION DE L'ACCORD COLLECTIF

Le présent accord collectif vaut pour une durée indéterminée.

L'une ou l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement, en faisant connaître sa décision six mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties.

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de l'accord collectif ou son adaptation aux dispositions législatives.

La demande, adressée aux autres parties, doit comporter la désignation des articles à réviser.

La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Le Directeur diocésain convoque les parties dans le mois qui suit la réception de la demande de révision totale ou partielle.

La réunion des parties signataires doit être effective sous trois mois après la date de la dénonciation.

En cas de dénonciation émanant de la DDEC ou de la totalité des signataires salariés, conformément aux dispositions prévues par l'article 8 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988, le présent accord continue à avoir force de loi jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une période maximum de un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Dans le cas de dénonciation du fait d'une partie seulement, toujours conformément à l'article 8 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988, la règle énoncée dans le précédent alinéa s'applique aux auteurs de la dénonciation, mais il n'est pas fait obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

Fait à Nouméa, le 27 février 2005

Représentants des employeurs :

- Direction Diocésaine de l'Ecole Catholique (DDEC)

Représentants des salariés :

- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Syndicat des Directeurs et Cadres de l'Enseignement Catholique (SDCEC)
- Syndicat du Primaire, du Secondaire et du Technique de l'Enseignement privé (SYPSTEP)
- Syndicat des Agents et Ouvriers de l'Enseignement Privé (SAOEP)
- Syndicat de l'Enseignement Privé (SEP)

ANNEXE 1

Type de diplômes requis pour exercer la fonction d'éducateur

Diplômes professionnels

- BAPAAT (Brevet d'aptitude professionnelle d'aide animateur technicien)
- BEATEP (Brevet d'État d'animateur technicien en éducation populaire)
- B.P.J.E.P.S. (Brevet professionnel de la jeunesse et de l'éducation populaire et du sport)
- DEFA (Diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation)

Diplôme professionnel d'enseignement sportif

- B.E.E.S. - 1er degré (Brevet d'Etat d'éducateur sportif)
- B.E.E.S. - 2ème degré
- Licence STAPS
- CAPEPS

Diplôme d'État de secourisme

- C.F.A.P.S.E. (Certificat de formation aux activités de Premiers secours en équipe)
- B.N.S.S.A. (Brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique)
- M.N.P.S. (Moniteur national de Premier secours)

www.dte.nc