

**AVENANT N° 69 DU 13 JUIN 2025**  
**A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**  
**DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**  
**IDCC 2691**  
**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

LA FNEP

D'une part,

ET :

La F.E.P. - C.F.D.T.

Le S.N.E.P.L.-C.F.T.C.

Le S.N.P.E.F.P.- C.G.T.

Le SYNEP / CFE-CGC.

D'autre

part,

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'égalité professionnelle femmes-hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Pour prendre en compte la hausse du SMIC et l'inflation, les salaires minima définis par l'article 7.1 de la convention collective sont revalorisés dans les conditions déterminées par le présent accord et ses annexes.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de cinquante salariés car les salaires minima sont les mêmes quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

**Article 1 Mesures salariales**

**1.1 Revalorisation des minima**

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant. Elles font apparaître une augmentation indifférenciée selon les niveaux de salaire, de 1,8%.

## **1.2 Instauration d'une prime grands effectifs**

L'article 7.6 de la convention collective est modifié et rédigé comme suit :

### **« Article 7.6 »**

Modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant

#### **Article 7.6.1 Dispositions générales**

- a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant :
    - par 151,67 heures × 12 mois, soit 1 820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1 534 heures) ;
    - par une fraction de cette durée annuelle déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.
  - b) Pour la valorisation des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités induites correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures de cours par le coefficient correspondant à la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II B, colonne 1, de la convention collective nationale.
  - c) Les heures passées dans le cadre du contrat de travail qui ne sont pas des activités de cours et qui ne supposent ni préparation ni correction seront rémunérées au taux de base horaire défini au paragraphe a ci-dessus.
  - d) Il sera procédé ainsi tant pour les heures complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que pour le calcul des retenues à opérer sur la rémunération d'un enseignant, notamment au titre d'heures d'activité de cours non effectuées (en dehors des cas de maintien de la rémunération prévus par la convention collective ou par le code du travail).
  - e) Les heures supplémentaires ou complémentaires seront majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.
- Pour le décompte et la rémunération des heures supplémentaires, un tableau précisant les modalités propres à chaque niveau d'enseignement figure à l'annexe II. Il prévoit notamment le déclenchement des taux conventionnels et légaux de majoration en tenant compte des heures induites.
- f) L'employeur veillera, en application des dispositions légales et réglementaires, à ce que la somme calculée ci-dessus soit bien intégrée dans l'assiette de détermination des droits à congés payés.

#### **Article 7.6.2 Instauration d'une prime grands effectifs**

Il est octroyé une prime pour les personnels enseignant à des groupes/classes de plus de 40 personnes. Cette prime est égale à 10% du taux horaire minimum fixé par la convention collective correspondant à leur niveau d'enseignement, par heure de travail dédiée à l'enseignement (heures de face à face pédagogique plus activités induites) réalisée dans ces conditions.

Le taux horaire est calculé conformément à l'article 7.6.1 de la présente convention.

Par exception, cette prime ne trouve pas à s'appliquer :

- au personnel enseignant n'assurant pas de correction de copies dans lesdits groupes/classes ;
- au personnel de l'enseignement privé à distance ;
- au personnel enseignant disposant déjà de contreparties financières prenant en considération le grand effectif au moins équivalentes ;
- au personnel enseignant disposant d'une organisation du travail dans le cadre d'un plan de charge/activité ou équivalent, dès lors que celle-ci tient compte des effectifs étudiants par groupe/classe et sont directement liés à l'activité de face à face pédagogique.

Pour établir qu'un groupe/classe est composé de plus de 40 personnes, les effectifs sont arrêtés au 1<sup>er</sup> décembre ou à défaut au dernier jour du cours si celui-ci est antérieur au 1<sup>er</sup> décembre. En cas

d'année scindée en semestres, l'arrêté des effectifs est effectué le 1<sup>er</sup> décembre pour le premier semestre, le 1<sup>er</sup> avril pour le second semestre ou à défaut aux derniers jours du cours si ceux-ci sont antérieurs à ces dates.

Passé ces dates, le départ ou l'arrivée de nouveaux élèves dans le groupe/classe ne sera pas pris en compte.

Cette majoration de salaire sera versée sous forme de prime, au choix de l'entreprise :

- soit mensuellement, en fonction des heures de cours réellement effectuées dans le mois dans les classes concernées ;
- soit selon une périodicité définie au sein de l'entreprise ;
- soit à la fin de l'année scolaire, dans le cadre d'une régularisation.

#### Clause de revoyure :

La prime de « grands effectifs » est mise en place de manière provisoire pour une durée de 2 ans. Sans préjudice de la faculté de réviser ponctuellement les dispositions du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant le 1<sup>er</sup> juin 2027 au plus tard pour examiner l'opportunité d'une nouvelle négociation en vue d'adapter ou de maintenir ladite prime de « grands effectifs ».

Ces dispositions s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2025. »

### **Article 2 : dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes**

L'article 10.8 est modifié et prend la rédaction suivante :

#### 10.8.1. Aménagement du temps de travail pendant la durée de la grossesse

Les femmes en état de grossesse dûment reconnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à partir du 61e jour de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 1 demi-heure pour un temps plein et au prorata pour un temps de travail contractuel plus court, sans réduction de la rémunération : les modalités d'aménagement de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

Pour la filière « personnel enseignant » : les femmes en état de grossesse dûment reconnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à partir du 61e jour de grossesse, d'une réduction de la durée de leur temps de présence dans l'établissement de 1 demi-heure pour un temps plein ou au prorata du temps de présence réel, sans réduction de la rémunération : les modalités d'aménagement de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

#### À défaut d'accord entre les salariées et l'employeur

1. Les enseignantes peuvent bénéficier du cumul de leur droit à réduction de la durée du temps de présence dans l'établissement sur les périodes hors du temps de présence des élèves (activités induites, annexes, connexes ...);

2. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les salariées peuvent bénéficier du cumul de leur droit à réduction de temps de travail, sur une période maximale de 1 mois.

#### 10.8.2. Maternité, parentalité et paternité

Ces congés ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place au préalable. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congés de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'entreprise accordera un entretien professionnel au salarié au retour de congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation afin d'échanger sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

#### 10.8.3 Allaitement

La salariée en situation d'allaitement dispose, pendant une année à compter du jour de la naissance de son enfant, d'une heure par jour répartie en une ou plusieurs pauses quotidiennes, ou d'une réduction journalière d'une heure de sa durée du travail pour allaiter son enfant ou tirer son lait.

Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail constituent du temps de travail et sont rémunérées en conséquence pendant 6 mois à compter du retour de la salariée en entreprise et, au plus tard, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. »

### **Article 3 Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, à l'exception de l'article 1.2 sur l'instauration d'une prime grand effectif qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2025.

#### **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-greffé du conseil de prud'hommes.

#### **Article 5 Extension**

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

## Annexe 1-A

### Grille de salaires du personnel administratif et de service \*

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	<b>1 915,51</b>	22 986,11	<b>1 988,73</b>	23 864,81	<b>2 086,23</b>	25 034,74
E2	<b>1 939,98</b>	23 279,79	<b>2 036,23</b>	24 434,81	<b>2 138,73</b>	25 664,72
E3	<b>1 992,48</b>	23 909,77	<b>2 084,14</b>	25 009,69	<b>2 197,49</b>	26 369,82
T1	<b>2 098,73</b>	25 184,75	<b>2 204,98</b>	26 459,73	<b>2 281,76</b>	27 381,06
T2	<b>2 211,23</b>	26 534,74	<b>2 287,91</b>	27 454,97	<b>2 402,49</b>	28 829,88
T3	<b>2 327,33</b>	27 927,97	<b>2 444,38</b>	29 332,57	<b>2 566,33</b>	30 795,93
C1	<b>2 937,19</b>	35 246,34	<b>3 021,60</b>	36 259,16	<b>3 172,49</b>	38 069,82
C2	<b>3 558,81</b>	42 705,67	<b>3 738,68</b>	44 864,12	<b>3 924,58</b>	47 095,00
C3	<b>4 193,78</b>	50 325,40	<b>4 407,45</b>	52 889,42	<b>4 622,34</b>	55 468,09

(En euros)

\*Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

**Annexe 1-B**  
**Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique \***

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	<b>1 915,51</b>	22 986,11	<b>1 988,73</b>	23 864,81	<b>2 086,23</b>	25 034,74
E2	<b>1 939,98</b>	23 279,79	<b>2 036,23</b>	24 434,81	<b>2 138,73</b>	25 664,72
E3	<b>1 992,48</b>	23 909,77	<b>2 084,14</b>	25 009,69	<b>2 197,49</b>	24 883,28
T1	<b>2 098,73</b>	25 184,75	<b>2 204,98</b>	26 459,73	<b>2 281,76</b>	25 837,51
T2	<b>2 211,23</b>	26 534,74	<b>2 287,91</b>	27 454,97	<b>2 402,49</b>	27 204,72
T3	<b>2 327,33</b>	27 927,97	<b>2 444,38</b>	29 332,57	<b>2 566,33</b>	29 060,22
C1	<b>2 937,19</b>	35 246,34	<b>3 021,60</b>	36 259,16	<b>3 172,49</b>	36 307,63
C2	<b>3 558,81</b>	42 705,67	<b>3 738,68</b>	44 864,12	<b>3 924,58</b>	44 914,82
C3	<b>4 193,78</b>	50 325,40	<b>4 407,45</b>	52 889,42	<b>4 622,34</b>	52 900,28

(En euros)

\*Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

**Annexe 1-C**  
**Grille de salaires du personnel enseignant \***

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Echelon C	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
1. Primaire	<b>2 107,06</b>	25 284,68	<b>2172,48</b>	26 069,80	<b>2248,49</b>	26 981,85
2. Secondaire 1er cycle	<b>2 107,06</b>	25 284,68	<b>2172,48</b>	26 069,80	<b>2248,49</b>	26 981,85
3. Secondaire 2eme cycle	<b>2 107,06</b>	25 284,68	<b>2172,48</b>	26 069,80	<b>2248,49</b>	26 981,85
4. Bac +1	<b>2 107,06</b>	25 284,68	<b>2172,48</b>	26 069,80	<b>2248,49</b>	26 981,85
5. Bac + 2 non diplômant	<b>2 153,72</b>	25 844,66	<b>2230,01</b>	26 760,13	<b>2340,89</b>	28 090,69
6. Bac + 2 diplômant	<b>2 243,56</b>	26 922,72	<b>2355,67</b>	28 268,07	<b>2473,94</b>	29 687,32
7. Bac + 3 diplômant, Bac plus 4 non diplômant	<b>2 408,65</b>	28 903,79	<b>2529,39</b>	30 352,73	<b>2655,06</b>	31 860,67
8. Bac + 4 diplômant	<b>2 556,43</b>	30 677,19	<b>2684,62</b>	32 215,42	<b>2820,16</b>	33 841,86
9. Bac + 5 non diplômant	<b>2 556,43</b>	30 677,19	<b>2684,62</b>	32 215,42	<b>2820,16</b>	33 841,86
10. Bac + 5 diplômant	<b>2 856,35</b>	34 276,14	<b>3011,40</b>	36 136,76	<b>3245,99</b>	38 951,94

(En euros)

\*Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

**Annexe 1-D**  
**Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants**  
**générant l'obligation de recherche \***

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
1	<b>2 172,27</b>	26 067,23	<b>2247,97</b>	26975,62		
2	<b>2 689,45</b>	32 273,45	<b>2824,05</b>	33888,65	<b>2 988,21</b>	35 858,48
3	<b>3 086,59</b>	37 039,03	<b>3322,89</b>	39874,73	<b>3 588,79</b>	43 065,43
4	<b>3 306,90</b>	39 682,82	<b>3472,29</b>	41667,43	<b>3 760,13</b>	45 121,51
5	<b>3 513,64</b>	42 163,65	<b>3698,33</b>	44380,00	<b>3 984,34</b>	47 812,08
6	<b>3 895,92</b>	46 751,00	<b>4090,77</b>	49089,26	<b>4 418,03</b>	53 016,34

(\*) Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

**\*Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif**

**Annexe 1-E**  
**Grille de salaires du personnel enseignant**  
**des entreprises de l'enseignement privé à distance \***

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
EAD 1	<b>2 200,11</b>	26 401,34	<b>2 276,96</b>	27 323,53	<b>2390,81</b>	28 689,76
EAD 2	<b>2 323,43</b>	27 881,19	<b>2 439,61</b>	28 757,64	<b>2 561,57</b>	30 738,88
EAD 3	<b>2 400,88</b>	28 810,58	<b>2 520,92</b>	30 251,09	<b>2 646,86</b>	31 762,33
EAD 4	<b>2 478,32</b>	29 739,85	<b>2 602,24</b>	31 226,91	<b>2 732,35</b>	32 788,23

(En euros)

***Barème des minima***  
***de la correction à domicile hors indemnité de congés payés***

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	13,44		A	1,12
	B	14,05		B	1,17
	C	14,66		C	1,22

\*Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

Fait à Paris, le 13 juin 2025

ORGANISATION D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DES SALARIES
La FNEP	La FEP - CFDT
	Le SNEPL-CFTC
	Le SNPEFP-CGT
	Le SYNEP CFE-CGC