

**AVIS D'INTERPRETATION N° 94  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE INDEPENDANT  
IDCC 2691**

**Commission paritaire permanente  
de négociation, d'interprétation et de conciliation – CPPNIC**

-

**Saisine du 25 août 2021 - Avis du 4 avril 2022**

\*\*\*\*\*

**De XXX**

**Article faisant l'objet de la demande : Article 6.2.4 d) Définition des échelons.**

*« Le passage des échelons de A à B et B à C s'effectue par accord entre les parties, notamment à l'issue des entretiens professionnels. Au demeurant les salariés embauchés à l'échelons A accèdent à l'échelons B avec une expérience de 5 années dans l'entreprise, et ce quelle que soit la durée de travail annuelle »*

**Questions :**

1° Si durant ces 5 années, le salarié a changé de poste de travail (changement de grille/de niveau ou de catégorie), il passe à l'échelon supérieur du moment qu'il a 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ?

Ainsi un salarié peut occuper pendant 4 ans un poste rattaché à un niveau T3 échelon A et qu'il va occuper par la suite un poste rattaché à un niveau C1 échelon A, et qu'au bout d'un an sur ce nouveau poste il va passer à l'échelon B (confirmé) alors qu'il n'aura qu'une année d'ancienneté sur ce poste.

2° Un changement d'échelon implique-t-il automatiquement une augmentation du salaire ?

Dans le cas présent, les salaires pratiqués au sein de notre structure sont supérieurs aux minimas des grilles de la convention collective. Un salarié rattaché à la grille A, catégorie T3 échelon A (minima 1980,93 €), qui percevrait un salaire brut mensuel de 2200 € et qui passerait à l'échelon B (minima 2080,56 €), doit-on appliquer une quelconque augmentation dans la mesure où son salaire est d'ores et déjà supérieur à celui de l'échelon B.

**Réponse :**

1° Au sein de chaque niveau de qualification (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique) ou d'intervention (personnel enseignant), il est établi 3 échelons de compétences :

salarié débutant ou nouvel embauché : échelon A ;

salarié confirmé : échelon B ;

salarié expérimenté : échelon C.

*Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation*

---

Le passage de l'échelon A à B s'entend à l'intérieur d'un même niveau de qualification ou d'intervention. Il est conditionné à une expérience de 5 ans maximum à l'intérieur d'un même niveau de qualification ou d'intervention au sein de l'entreprise quelle que soit la durée annuelle de travail, sans préjudice d'un passage anticipé à l'échelon supérieur.

En conséquence, un salarié qui a occupé pendant 4 ans un poste rattaché à un niveau T3 échelon A et qui est reclassé en C1 échelon A n'acquiert pas nécessairement l'échelon B (confirmé) au bout d'un an, sauf accord plus favorable des parties.

Il est rappelé que le changement de niveau de qualification, d'intervention ou d'échelon ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

2° Les augmentations des minima conventionnels ne s'appliquent pas aux salariés dont la rémunération réelle est déjà supérieure à ces minima. Sauf accord plus favorable entre l'employeur et le salarié, il n'y a pas d'obligation à l'application d'une majoration de salaire du fait du passage de A à B dès lors que le salaire est au-dessus de la grille de rémunération minimale.


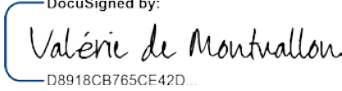


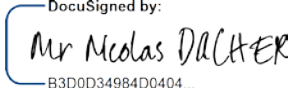
Dans le cas d'un accord d'entreprise plus favorable en matière de salaires, c'est la rémunération correspondant à l'échelon B dudit accord qui s'applique. A défaut d'accord d'entreprise, c'est le minimum de branche qui s'applique.

Il est rappelé que le changement de niveau de qualification, d'intervention ou d'échelon ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Dans l'exemple proposé, dans l'hypothèse où il n'y aurait pas de grille salariale d'entreprise plus favorable pour l'échelon B de la catégorie T3, il n'existe pas d'obligation d'augmentation automatique de rémunération du salarié, sous réserve que le minimum de la Branche soit respecté par rapport aux grilles applicables.

Enfin, il est rappelé que le principe « à travail égal, salaire égal » reste d'application générale dans toute entreprise.

Fait à Paris, en 7 exemplaires, le 4 avril 2022

| ORGANISATION D'EMPLOYEURS  | ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DES SALARIÉS   |
|--|--|
| <p><b>La F.N.E.P. (Fédération nationale de L'enseignement privé) représentée par</b></p> <p>DocuSigned by:<br/> <br/>           Pierre BAUMER<br/>           0AF1F555B2F94AC...</p> | <p><b>Le S.N.E.P.L.-C.F.T.C. (Syndicat national de l'enseignement privé laïque - CFTC) représenté par</b></p> <p>DocuSigned by:<br/> <br/>           Valérie de Montrallon<br/>           D8918CB765CE42D...</p>                           |
|  | <p><b>Le S.N.P.E.F.P.- C.G.T. (Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés - CGT) représenté par</b></p> <p>DocuSigned by:<br/> <br/>           Catherine Gilabert<br/>           9D0F635486004DC...</p> |
|  | <p><b>La F.E.P. - C.F.D.T. (Fédération de la formation et l'enseignement privés - CFDT) représentée par</b></p> <p>DocuSigned by:<br/> <br/>           Mr LEON Diego<br/>           63F5775F9C5749C...</p>                               |
|  | <p><b>Le SYNEP / CFE-CGC (Syndicat national de l'enseignement privé - CFE-CGC) représenté par</b></p> <p>DocuSigned by:<br/> <br/>           Mr Nicolas DALCHER<br/>           B3D0D34984D0404...</p>                                    |