***Logo établissement***

**Engagements réciproques**

***Engagements réciproques***

Ce document intitulé « engagements réciproques » formalise les conséquences du départ en formation.

Il s’agit là du terme d’un processus dans lequel l’entretien professionnel est le cœur (voir le guide d’application de la CEPNL).



Il convient (conformément aux dispositions conventionnelles ci-dessous rappelées) de signer le document avant le début de la formation ou du parcours.

**R*éférences***

**Principe des engagements réciproques et prise en compte de la formation professionnelle (extraits des articles 3.6 et 4.2 la Section 9 de la CCEPNL (SEP))**

***Art. 4.2*** *« Le projet de formation est prévu lors de l’entretien professionnel et formalisé dans le cadre d’une procédure de départ en formation (engagements réciproques) prévoyant ses conséquences.*

*S’agissant des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes ces conséquences peuvent être prévues par accord collectif spécifique ou par la commission EEP Formation.*

*Les salariés de strate I bénéficient, dans l’année qui suit leur embauche ou dans l’année qui suit leur changement de poste, d’une formation d’adaptation à celui-ci.*

*Des dispositions spécifiques relatives à la prise en compte de la formation professionnelle pour la détermination de la rémunération sont contenues dans l’article 3.6 reprises dans le tableau
en annexe 4. »*

***Art. 3.6*** *« Les conséquences d’un départ en formation sont prévues et formalisées avant celui-ci notamment dans le cadre de l’entretien professionnel (cf. article 4.2).*

*Tout salarié bénéficie d’une formation reconnue et valorisée par période de 5 ans (limité à 3 valorisations dans chacune des strates).*

|  |
| --- |
| *Cette valorisation s’entend par :* * + ***Tout élément convenu entre les parties*** *notamment**modification de la classification du salarié (attribution de fonction, révision des degrés au titre des critères classants) ;*
	+ ***Une évolution du poste*** *correspondant au minimum au niveau de classification déterminé par les accords relatifs à la classification après obtention d’un CQP ou d’un titre professionnel ;*

*Ou à défaut par :** + ***L’attribution de 25 points****. »*
 |

Cette valorisation est attribuée une fois par période de 5 ans quel que soit le nombre de formations suivies. Cette valorisation est limitée à 3 formations dans chaque strate de rattachement.

**Pour les salariés inscrits dans un parcours Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)**

Formalisation initiale lors de l’entrée dans la démarche CQP (voir article 3.12.2 de l’accord Interbranches sur l’emploi et la formation professionnelle du 3 novembre 25015)

L’entrée du salarié dans la démarche CQP par la voie de l’évaluation (c’est à dire hors VAE) repose sur un accord formalisé avec son employeur.

Lors du « positionnement », employeur et salarié signent un document intitulé « engagements réciproques » :

* le chef d’établissement indique au salarié si l’obtention de la certification le conduit à occuper, dans l’établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché à ce CQP ou si cela participe de l’accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de  sécuriser son parcours et son employabilité au sein de l’interbranche ;
* dans ce cadre, le chef d’établissement et le salarié consignent également par écrit les conséquences conventionnelles de leurs engagements relatifs à l’obtention du CQP.

Un document de référence permettant cette formalisation est proposé dans les outils développés par la CPN EEP Formation mis à disposition du salarié et du chef d’établissement.

**CQP Éducateur de vie scolaire : Niveau de classification**

Si l’obtention de la certification conduit le salarié à occuper, dans l’établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché au CQP EVS, celui-ci est au minimum de **strate II totalisant au moins 8 degrés** au titre des critères classant.

Si l’entrée, dans la démarche CQP s’inscrit dans l’accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité dans l’interbranche, il est attribué au salarié restant sur son poste initial, sans évolution dans la classification, l’élément de valorisation prévu à l’article 3.6 de CC SEP (ci-dessus).

Le salarié ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède à ce niveau de classification à la condition d’occuper le poste correspondant.

**CQP Coordinateur de vie scolaire : Niveau de classification**

Si l’obtention de la certification conduit le salarié à occuper, dans l’établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché au CQP CVS, celui-ci est au minimum **de strate III totalisant au moins 9 degrés** au titre des critères classant.

Si l’entrée, dans la démarche CQP s’inscrit dans l’accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité dans l’Interbranches, il est attribué au salarié restant sur son poste initial, sans évolution dans la classification, l’élément de valorisation prévu à l’article 3.6 de CC SEP (ci-dessus).

Le salarié ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède à ce niveau de classification à la condition d’occuper le poste correspondant.

|  |  |
| --- | --- |
| Le salarié | L’établissement |
| Nom :Prénom : | **Nom :**  |
| Poste occupé :Niveau de classification : | **Adresse :** **Courriel :** |
| Adresse :Courriel : | **Chef d’établissement (nom et prénom) :**  |

|  |
| --- |
| **Action de formation** |
| **Intitulé de l’action de formation** |  |
| **Modalité** | * Interne
* externe
 |
| **Durée en heures** |  |
|  |  |
| **Date** | Du ………………………………au ………………………. |
| **Catégorie de l’action** | * C1 Adaptation au poste de travail /évolution et maintien dans l’emploi
* C2 Développement des compétences
 |
| **Réalisation** | * Sur temps de travail
* Hors temps de travail
 |
| **Dispositif utilisé** | * Plan
* CPF, préciser :
	+ Heures mobilisées :
	+ Code CPF :
	+ N°dossier CPF :
	+ Joindre l’accord du salarié
* Période de professionnalisation
* Fonds propres
 |

**Il a été convenu en la matière les éléments suivants :**

*A remplir selon la volonté des parties*

***<< Dans une situation HORS CQP***

*En application des dispositions des articles 3.6 et 4.2 de la sections 9 du chapitre 2 de la CC EPNL (cf. page 3 du présent document), il est prévu au terme de la formation décrite en page 5 :*

***Variante 1 : Éléments négociés par les parties***

* 1. *Une augmentation de temps de travail de Monsieur ou Madame <<>> : ses activités demeureront inchangées. ;*
	2. *Une évolution du poste (évolution de la classification par la reconnaissance d’un ou de <<>> degré(s) en technicité et/ou expertise, responsabilité, autonomie, communication, management ; nouvelles fonctions, etc.)*
	3. *L’attribution d’une prime ou d’indemnité << pérenne ou non, exprimée en points ou non en € ou en points>>*

*Un avenant à son contrat de travail sera rédigé en conséquence*

***Variante 2 : A défaut d’éléments négociés par les parties***

*A défaut d’élément contractuel librement choisi, l’attribution d’une indemnité pérenne de 25 points. La fiche de classification de Monsieur ou Madame <<>> sera modifiée en conséquence et lui sera remise.*

***Dans le cadre d’une démarche CQP (hors VAE)***

*En application des dispositions des articles 3.6 et 4.2 de la sections 9 du chapitre 2 de la CC EPNL (cf. page 3 du présent document) et de l’accord spécifique au CQP (EVS ou CVS), il est prévu après la certification décrite en page 5 :*

***Variante 1 : Si un poste est disponible***

*Que Monsieur ou Madame <<>> occupera à compter du <<>> un poste de <<>> classifié en (minimum pour CQP EVS : Strate II totalisant au moins 8 degrés ; minimum pour CQP CVS : Strate III totalisant au moins 9 degrés) ;*

***Variante 2 : Si aucun poste n’est disponible***

*Variante 2.1 Si des éléments sont négociés*

*Puisqu’aucun poste n’est disponible :*

1. *Une augmentation de temps de travail de Monsieur ou Madame <<>> : ses activités demeureront inchangées. ;*
2. *Une évolution du poste (évolution de la classification par la reconnaissance d’un ou de <<>> degré(s) en technicité et/ou expertise, responsabilité, autonomie, communication, management ; nouvelles fonctions, etc.)*
3. *L’attribution d’une ou d’indemnité << pérenne ou non, exprimée en points ou non en € ou en points ;*

*Un avenant à son contrat de travail sera rédigé en conséquence* ***>>***

*Variante 2.2 Si aucun élément est négocié*

*A défaut d’élément contractuel librement choisi, l’attribution d’une indemnité pérenne de 25 points. La fiche de classification de Monsieur ou Madame <<>> sera modifiée en conséquence et lui sera remise.*

**Fait le à**

|  |  |
| --- | --- |
|  **Salarié**  | **Chef d’établissement et cachet de l’établissement** |