

**REGLEMENT PARTICULIER
DES ENSEIGNANTS DES ECOLES TECHNOLOGIQUES**

Adopté par la CPL du 26 mars 2003

- PRÉAMBULE -

Parce qu'elle considère son action en ce domaine comme un axe fort de réalisation de sa mission de formation, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris (CCIP) développe de longue date un enseignement professionnel technologique original et de qualité. Jouant un rôle de précurseur, la CCIP a créé dès 1921 quinze ateliers écoles, « ancêtres » des écoles technologiques actuelles. Elle a ainsi progressivement acquis une forte expérience, largement reconnue, dont la spécificité repose sur la poursuite conjointe de deux objectifs : être au service des entreprises d'une part, des hommes et des femmes qui en sont la richesse d'autre part.

Au service des entreprises, les écoles technologiques agissent en étroit partenariat avec elles : orientation et mise en œuvre des programmes, stages, apprentissage, alternance, formations partenariales, formation permanente, etc... sont les principaux éléments structurants de cette riche coopération. L'adaptation des formations en vue d'une insertion professionnelle réussie est ici prioritairement recherchée.

Au service des hommes (élèves, stagiaires, apprentis, étudiants, salariés, demandeurs d'emploi), les équipes pédagogiques conçoivent et délivrent des enseignements favorisant l'acquisition de connaissances tant théoriques que pratiques mais aussi de compétences indispensables à la construction d'une identité personnelle et professionnelle, propres à chaque individu –quel que soit son parcours antérieur-, et mobilisables tout au long de la vie professionnelle, sociale et citoyenne.

La mise en œuvre de cette spécificité de l'enseignement professionnel de la CCIP repose, à titre principal, sur le rôle premier reconnu à chacun des établissements d'enseignement qui, sous l'autorité de leur directeur :

- recrutent leurs enseignants, acteurs essentiels du dispositif pédagogique, en fonction de leur niveau académique, de leur expérience professionnelle en entreprise et de leur capacité pédagogique ;
- sélectionnent leurs élèves et étudiants, bénéficiant ainsi d'une liberté accrue, gage d'efficacité et de succès ;

- veillent à renouveler en permanence leur offre pédagogique pour préparer aux métiers de « demain » et désinvestir dans la formation aux métiers « d'hier » ;
- proposent des programmes de formation –validés par diverses autorités- tant aux jeunes qu'aux adultes. Cette diversité permet aux enseignants d'intervenir dans des domaines et à des niveaux différents mais complémentaires et d'enrichir ainsi leur enseignement ;
- s'ouvrent à la connaissance des réalités internationales pour répondre au double défi de la construction européenne et de la mondialisation de l'économie.

Chacun des établissements concourt à l'affirmation et au développement de la mission formation de l'Institution dans le cadre de son projet d'établissement.

Ce dernier – proposé par la direction de l'établissement – est soumis pour avis au Conseil d'établissement puis validé par le Bureau de la CCIP, en application des orientations pluriannuelles.

Pour autant, la mise en œuvre de ces stratégies ne peut se concevoir que dans un mouvement d'ensemble, où la mutualisation, l'échange, la coopération entre les établissements sont encouragés et organisés. C'est là le rôle de la direction de l'enseignement dont la mission transversale prend un relief particulier en période de mutation rapide.

Aujourd'hui, plus encore qu'hier, les changements concernant le système éducatif s'amplifient et s'accélèrent, transformant ainsi le cadre d'action des écoles technologiques de la CCIP.

Celles-ci doivent faire face à une concurrence accrue tant publique que privée, renforcée par la baisse démographique qui continuera de produire ses effets sur le système éducatif français pendant plusieurs années.

L'enseignement consulaire doit aussi s'adapter aux modifications du cadre législatif et réglementaire qui conduisent à l'émergence de nouveaux acteurs institutionnels tels que les régions et l'Europe.

Dans le même temps, les attentes des entreprises évoluent et se traduisent par la recherche, d'une part, de jeunes formés selon une logique de compétences et, d'autre part, de formations continues à forte valeur ajoutée immédiate.

S'agissant des individus, l'on observe chez les adultes, mais aussi chez les jeunes, un renforcement des exigences de qualité de la formation correspondant à l'émergence d'un comportement « consumériste » éducatif nouveau dont il faut tenir compte.

Dans ce contexte mobile et foisonnant d'écoles en mutation, l'obligation d'innover fait évoluer le métier d'enseignant vers celui d'enseignant formateur :

- Enseignant transmetteur de connaissances, il est aussi médiateur, accompagnateur et tuteur d'individus engagés dans leur projet professionnel et personnel ; il doit prendre en compte les besoins de l'apprenant, notamment dans une logique d'individualisation, et savoir utiliser les technologies de l'information et de la communication...
- Formateur, il doit aussi, pour le développement des qualifications professionnelles des apprenants, intégrer le rôle de formateur de l'entreprise, promouvoir la « démarche compétences » et intervenir dans la validation des acquis de l'expérience.

L'école dans laquelle il travaille doit, quant à elle, créer les conditions qui favorisent l'innovation, la réactivité, l'adaptabilité et sa compétitivité économique.

Ce nouveau règlement qui se substitue à celui de 1970 constitue le cadre des ambitions et de la pratique des écoles technologiques de la CCIP. Traduisant la dynamique d'innovation en cours aujourd'hui au sein de la mission formation de la CCIP, il se veut incitatif afin de permettre le développement des forces distinctives de l'enseignement à la CCIP et l'épanouissement professionnel de ses enseignants au service des publics (jeunes ou adultes) auxquels il s'adresse.

SECTION I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE PREMIER : Objet

Le présent règlement a pour objet, conformément à l'article 3 du Règlement Intérieur du personnel de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, de préciser les fonctions, les obligations de service, la grille indiciaire ainsi que les autres dispositions applicables aux enseignants des Ecoles Technologiques.

ARTICLE 2 : Champ d'application

Ce règlement est applicable à tous les enseignants des écoles technologiques soumis au Statut du personnel des compagnies consulaires, à l'exception des vacataires.

SECTION II

LE CORPS PROFESSORAL : FONCTIONS, ACTIVITES, COMPOSITION, TITRE ET RECRUTEMENT

ARTICLE 3 : Fonctions du corps professoral

Les fonctions du corps professoral sont définies par référence aux dispositions du Titre III du Statut du personnel des compagnies consulaires (articles 48-4 et 48-5).

En formation initiale et en formation continue, les fonctions des enseignants comportent des activités d'enseignement et des activités liées à l'enseignement. Elles peuvent également comporter des activités liées à la pédagogie. Les enseignants peuvent également exercer des fonctions d'encadrement d'équipe ou de service.

Un enseignant peut exercer exclusivement des activités d'enseignement ou liées à ces dernières, sous réserve d'accomplir la totalité de sa charge annuelle de travail. Son évaluation porte alors sur ces activités.

1. Les activités d'enseignement

L'enseignement est une tâche fondamentale qui comprend l'animation de cours, pour des apprenants (apprentis, élèves, étudiants, stagiaires en formation continue...), soit en présentiel soit à distance en temps réel.

Cette tâche inclut également la préparation, l'adaptation et le renouvellement des cours (contenus, supports et méthodes pédagogiques) ainsi que l'assistance pédagogique aux apprenants en face-à-face ou à distance, l'évaluation des connaissances (contrôles, corrections) sous quelque forme que ce soit et le fait de s'assurer du bon fonctionnement des plates-formes pédagogiques.

2. Les activités liées à l'enseignement

Elles représentent aussi une obligation de service et donnent lieu à la définition de forfaits d'heures dans les conditions fixées à l'article 18 du présent règlement. Ces activités sont :

- Les tâches de suivi, y compris à distance, des apprenants concernant le déroulement des formations ainsi que la conduite de leurs missions, études, stages ou projets, dans le cadre des formations impliquant des activités en milieu professionnel ;
- Les relations avec les parents ;
- La participation aux réunions de coordination pédagogique organisées par la direction ainsi qu'aux conseils de classe ;
- La participation aux examens de recrutement ou de délivrance des certificats ou diplômes (suivi des épreuves, corrections, jurys) ;
- La conception et l'élaboration des sujets ;
- La participation à une manifestation annuelle et collective de promotion de l'établissement ;

3. Les activités liées à la pédagogie qui donnent également lieu à la définition de forfaits d'heures dans les conditions fixées à l'article 18 du présent règlement :

- L'ingénierie pédagogique (nouvelles formations, nouveaux cours, création de matériels pédagogiques nécessitant un investissement important) ;
- La recherche de stages ou de contrats d'alternance ;
- Les études, la veille, les recherches et, le cas échéant, les publications ;
- Le suivi social individualisé des apprenants ;
- La promotion de l'institution et de ses programmes ;
- La maintenance des plates-formes pédagogiques ;
- L'encadrement de voyages d'études, d'échanges ou d'intégration ;
- Les activités de coordination pédagogique ;

Un enseignant peut être amené à exercer – avec son accord – pour une période déterminée des activités de coordination pédagogique. Ces activités peuvent s'appliquer à :

- un cycle ou une partie d'un cycle (est appelé cycle toute formation s'adressant à un public caractérisé par un niveau d'entrée et un niveau de sortie ; cette formation donne lieu à délivrance d'un diplôme ou certificat),
- un domaine d'étude ou d'action pédagogique (discipline enseignée, thème méthodologique, projet ...).

4. La fonction d'encadrement d'équipe ou de service :

Un enseignant peut être amené à exercer la fonction de manager pédagogique à temps partiel ou complet ; à ce titre, il assure les responsabilités suivantes :

- animation d'équipe
- responsabilités pédagogiques,
- responsabilités d'organisation,
- responsabilités budgétaires,
- responsabilités administratives.

Cette fonction induit une responsabilité hiérarchique.

Les missions concernant les fonctions d'encadrement sont attribuées par la direction pour un temps déterminé. Elles peuvent impliquer un passage, réversible, au statut administratif et, par conséquent, un aménagement des conditions de travail de l'intéressé avec l'accord de l'enseignant et du directeur de l'établissement.

Si un enseignant a exercé uniquement des fonctions d'encadrement pendant 5 années, elles ne pourront lui être à nouveau attribuées que s'il opte pour un statut administratif. Dans le cas contraire, le manager pédagogique devra reprendre ses activités antérieures.

Le Comité Paritaire Pédagogique est informé de tout changement de statut des managers pédagogiques.

ARTICLE 4 : Le corps professoral

Les membres du corps professoral ont le titre de professeur.

Le recrutement et l'attribution des degrés, au moment de celui-ci, par le président de la CCIP ou son délégataire, sur proposition du directeur de chaque école technologique, s'effectuent en fonction des critères suivants :

- L'expérience professionnelle reconnue le cas échéant par une procédure de validation des acquis de l'expérience.
- Le niveau académique, attesté par les diplômes dans le cadre d'un cursus de formation première ou par la validation des acquis de l'expérience,
- L'expérience pédagogique développée au contact de différents publics,
- L'expertise, la reconnaissance au sein de la profession, les travaux, études et publications dans ses domaines de spécialisation ;
- La maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères, la capacité à intégrer les dimensions multiculturelles.

Tout enseignant, sous réserve des agréments de l'Education Nationale, ou de toute autre autorité compétente pour les délivrer, a vocation à intervenir dans tous les programmes.

ARTICLE 5 : Période probatoire

Le stage probatoire a une durée d'un an.

Durant cette année – afin d'élargir et de renforcer ses compétences – l'enseignant bénéficie :

- D'une période de formation obligatoire qui donne lieu à un allègement du plan d'activité.
- D'un suivi individualisé par un tuteur.

En outre, pendant cette période, nonobstant les dispositifs existant dans certains établissements, l'activité de l'enseignant fait l'objet de mesures spécifiques :

- Les entretiens prévus à l'Article 3 du Statut ont lieu aux 3^{ème}, 6^{ème} et 9^{ème} mois.
- Une évaluation est effectuée au moins deux fois dans l'année dans le cadre du face-à-face pédagogique par un binôme composé d'un représentant de la direction de l'enseignement et d'un représentant de l'établissement.

Cette évaluation fait l'objet de rapports.

A titre exceptionnel, le stage – conformément à l'article 48-2 du Statut – peut être prolongé pour une durée d'un an au maximum, notamment lorsqu'une disposition législative ou réglementaire impose à l'enseignant de suivre une formation conduisant à l'obtention d'une qualification pédagogique et dont la durée excède un an. L'enseignant en est informé au plus tard deux mois avant la fin du stage probatoire initial.

Lorsqu'un agent contractuel postule un emploi permanent, il est dispensé de stage, à condition d'avoir exercé la fonction dans laquelle il demande à être titularisé pendant un temps correspondant au moins à la durée du stage prévue au premier alinéa.

La Commission Paritaire de Consultation est informée des décisions de titularisation, prolongation ou fin de stage.

ARTICLE 6 : Charge annuelle de travail

La charge annuelle de travail d'un enseignant à temps complet est de 1 530 heures.

Le plafond d'heures de cours en face à face est de 750 heures par an.

Le plancher minimum des activités liées à l'enseignement et des activités liées à la pédagogie (articles 3-2 et 3-3 du présent règlement) est de 180 heures par an.

ARTICLE 7 : Plan d'activité

Un plan d'activité précise le programme de chaque enseignant. Elaboré annuellement en tenant compte des compétences de l'enseignant et des besoins de l'établissement, il est arrêté par le directeur de chaque école technologique après consultation de l'intéressé par la ou les directions qui le concernent.

Un emploi du temps prévisionnel sera communiqué à chaque enseignant au plus tard au mois de juin précédent la rentrée scolaire à venir. En cas de modification du plan d'activité, les heures de cours programmées en formation initiale sont comptabilisées, si le délai de prévenance est inférieur ou égal à 48 heures.

Dans l'élaboration du plan d'activité, il est tenu compte du type d'enseignement assuré par l'enseignant. Ces enseignements seront affectés des coefficients suivants :

- Travaux dirigés, cours pratiques :
 - . année scolaire 2003 2004 : 1,60
 - . année scolaire 2004 2005 : 1,75
- Cours jusqu'au baccalauréat compris :
 - . année scolaire 2003 2004 : 2
 - . année scolaire 2004 2005 : 2,1
- Cours post-bac :
 - . année scolaire 2003 2004 : 2,25
 - . année scolaire 2004 2005 : 2,50
- Formation continue :
 - . année scolaire 2003 2004 : 2,35
 - . année scolaire 2004 2005 : 2,5/3

Les activités coefficientées sont celles définies au point 1 de l'article 3 du présent Règlement comme activités d'enseignement.

Toutes les autres activités énumérées à l'article 3 (activités liées à l'enseignement, activités liées à la pédagogie, fonctions d'encadrement

d'équipe ou de service) sont imputées au plan d'activité en sus des activités d'enseignement, dans la limite des 1 530 heures.

Le directeur de chaque école technologique peut décharger un enseignant de tout ou partie de ses activités d'enseignement pour permettre l'accomplissement d'autres activités dans le cadre de fonctions ou de missions déterminées.

La charge hebdomadaire des enseignants intervenant en formation continue ne peut être supérieure à 24 heures de face à face pédagogique qu'avec l'accord de l'intéressé.

Chaque fin d'année scolaire, l'enseignant rédige un rapport permettant de faire le point sur les missions qui lui ont été confiées.

ARTICLE 8 : Heures complémentaires

La Direction peut proposer aux enseignants des activités complémentaires à leurs plans d'activité. La réalisation de ces activités nécessite l'accord des intéressés, sauf urgence nécessitée par la continuité du service public.

Les heures complémentaires sont rémunérées sous forme d'un forfait horaire, fixé annuellement par la Direction de l'Enseignement de la CCIP. En principe, le paiement de ces heures complémentaires intervient en fin d'année scolaire, après validation de l'ensemble du plan d'activité.

Toutefois, lorsque le plan prévisionnel aura été établi à hauteur des 1530 heures, toute nouvelle activité non inscrite au plan de charge pourra faire l'objet de paiement en heures complémentaires dans le mois suivant leur réalisation.

Un bilan sera effectué au mois de juin afin de s'assurer que la totalité du plan de charge a bien été réalisée. Si ce n'est pas le cas, il sera alors procédé à une régularisation.

ARTICLE 9 : Activités extérieures

Les membres du corps professoral ne peuvent exercer, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune autre activité professionnelle extérieure rémunérée.

En revanche, ils peuvent sur autorisation du Président de la CCIP ou de son délégué effectuer des expertises ou dispenser des enseignements dès lors que ces activités extérieures ne se déroulent pas au détriment de la CCIP.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées et renouvelées chaque année.

ARTICLE 10 : Voyages d'études, d'échanges ou d'intégration

La participation des enseignants à des voyages d'études ou assimilés impliquant une absence de leur domicile de 2 jours au minimum, ne peut résulter que de l'accord express de l'intéressé. Elle donne droit à un crédit de 8 heures et demi par jour et à une indemnité d'encadrement forfaitaire fixée par la Direction de l'Enseignement.

ARTICLE 11 : Propriété intellectuelle

La législation en vigueur sur la propriété intellectuelle s'applique à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris.

Les réalisations pédagogiques élaborées par un enseignant, dans le cadre de son plan d'activité arrêté par le directeur de son établissement, sont la propriété de la CCIP.

ARTICLE 12 : Congés

Les congés sont de 16 semaines par an y compris les jours fériés inclus dans les périodes de vacances.

Le calendrier des congés comporte au moins 8 semaines consécutives pendant l'été – incluant la période de fermeture de l'école – et une semaine au moins pendant chacune des périodes de vacances de la Toussaint, de Noël, d'hiver et de printemps.

Exceptionnellement, les congés d'un enseignant peuvent être pris en partie en dehors de ce calendrier sous réserve de son accord.

Le solde est pris sur proposition des intéressés et après accord de la direction.

Le calendrier des congés est établi dans le courant du mois de septembre.

ARTICLE 13

Les agents non enseignants encadrant des élèves ou des groupes d'élèves, tels que les surveillants généraux et surveillants généraux adjoints qui apportent un concours actif aux équipes pédagogiques, sont soumis aux dispositions du Statut du personnel des Compagnies consulaires et du Règlement intérieur du Personnel.

SECTION III : REMUNERATION - DEVELOPPEMENT DE CARRIERES

ARTICLE 14 : Grille indiciaire des enseignants

La grille indiciaire des enseignants comporte 10 degrés différents qui s'échelonnent de l'indice de qualification 418 à l'indice de qualification 651.

1 ^{er} degré	418
2 ^{ème} degré	431
3 ^{ème} degré	451
4 ^{ème} degré	481
5 ^{ème} degré	501
6 ^{ème} degré	531
7 ^{ème} degré	561
8 ^{ème} degré	591
9 ^{ème} degré	621
10 ^{ème} degré	651

ARTICLE 15 : Promotions

En tenant compte des dispositions de l'article 4 et en accordant une attention prioritaire au niveau académique et à l'expérience professionnelle de l'enseignant, l'attribution des promotions s'effectue en prenant en compte tout ou partie des critères suivants, selon l'activité de l'enseignant pendant l'année :

- la qualité du travail,
- la capacité d'innovation, notamment à travers la participation à la mise en place de nouveaux enseignements ou de nouvelles formations,
- le perfectionnement professionnel,
- le respect des objectifs du plan d'activité,
- la capacité à intervenir auprès de publics diversifiés,
- l'implication dans la vie de l'établissement et dans le travail en équipe.

Les promotions de grade sont proposées par le directeur après avis du Comité Pédagogique Paritaire.

Ce dernier est obligatoirement saisi pour avis lorsqu'un enseignant acquiert un diplôme reconnu dans sa fonction.

ARTICLE 16 : Développement personnel

Les activités de développement personnel comprennent des périodes de formation continue et des périodes de perfectionnement.

1. La formation continue : le contenu et les modalités de la formation sont adaptés aux besoins particuliers de chaque enseignant, en tenant compte des exigences de fonctionnement de l'établissement.

Les enseignants nouvellement recrutés suivent pendant leurs deux premières années de présence une formation individualisée et bénéficient de l'aide d'un tuteur.

En dehors du plan de formation, tout enseignant pourra demander ou être invité à participer à des stages ou à des sessions pédagogiques.

La participation à de tels stages ne pourra résulter que d'un accord entre la direction de l'établissement et l'intéressé.

Les frais correspondants sont supportés par la CCIP.

2. Les périodes de perfectionnement :

En complément des dispositions relatives à la formation continue du personnel, les enseignants titulaires peuvent bénéficier de périodes hors de la CCIP à temps plein ou à temps partiel pouvant aller jusqu'à une année scolaire, en France comme à l'étranger. Ces périodes sont demandées par l'enseignant ou proposées à celui-ci par la Direction. Elles sont planifiées d'un commun accord et doivent recevoir l'accord des deux parties.

Toute période est accordée à un enseignant en vue d'améliorer sa compétence professionnelle. Elle donne lieu – le cas échéant – à une convention de mise à disposition entre l'organisme d'accueil et l'Ecole. Durant la période à l'extérieur, l'Ecole s'engage à ce que l'enseignant perçoive, quelles que soient les modalités, un revenu équivalent à la rémunération mensuelle nette indiciaire versée avant le début de la période.

Pendant cette période, les enseignants sont régis, en matière de protection sociale, par les textes d'ordre général, qui s'appliquent aux agents de la CCIP.

A l'issue de cette période, l'enseignant s'engage à rester au sein de la CCIP pour une durée double de la période passée à l'extérieur. En cas de non-respect de cet engagement, l'enseignant doit rembourser les sommes effectivement perçues de la part de la CCIP pour la période de perfectionnement au prorata du temps restant dû.

Les travaux menés pendant cette période font l'objet d'un rapport écrit.

SECTION IV : ORGANISATION

ARTICLE 17 : Reconversion

En cas de modification de la qualification nécessaire à l'exercice de sa fonction, la CCIP doit, dans toute la mesure du possible, favoriser l'adaptation de l'enseignant à l'évolution de son emploi, au besoin en lui assurant une formation complémentaire.

En cas de restructuration des enseignements, la CCIP doit rechercher toute solution permettant le reclassement des enseignants dont l'emploi pourrait être supprimé.

Lorsqu'en application des deux alinéas précédents l'enseignant suit une formation, il est considéré comme en activité et continue de percevoir sa rémunération mensuelle nette indiciaire.

ARTICLE 18 : Structure de concertation

Dans chaque école technologique, est créé un Comité Paritaire Pédagogique (CPP) présidé par le directeur de l'établissement.

Le Comité Paritaire Pédagogique est composé, à parité, de représentants de la direction et d'enseignants élus par leurs pairs. Sont électeurs les enseignants titulaires, stagiaires, CDI (fonctionnaires inclus) et CDD s'ils travaillent au moins à mi-temps et ont une ancienneté d'au moins 1 an. Sont éligibles les enseignants titulaires, en position d'activité.

Le "CPP" compte, au minimum, 4 membres et, au maximum, 12. Le nombre d'enseignants à élire est fixé à 2 pour la 1^{ère} tranche de 30 enseignants, puis à 1 par tranche supplémentaire de 30 avec un maximum de 6.

Les enseignants sont élus pour 2 ans. Le protocole électoral est défini en CPC.

Le directeur est membre de droit du "CPP" et nomme les autres membres représentants de la direction.

Le "CPP" se réunit, au minimum, 2 fois par an sur convocation du directeur ou à la demande de la moitié de ses membres.

Le "CPP" formule des avis relatifs à la pédagogie et aux méthodes mises en œuvre (mise en place de titres consulaires, dimension internationale des cursus, intégration des nouvelles technologies dans l'enseignement, application de la démarche compétences, individualisation des parcours....).

Il formule également des avis sur :

- les conditions d'intégration des enseignants dans la grille,
- le changement de statut des managers pédagogiques,
- les promotions en indice de qualification,
- la définition et le montant des forfaits d'activité,
- la détermination des cours et de travaux pratiques pour application des coefficients.
- l'explicitation des critères de promotion.
- l'acquisition de diplômes par les enseignants.

Les membres du Comité Paritaire Pédagogique sont tenus de respecter le secret des délibérations.

Un comité de suivi annuel des CPP sera mis en place par la Direction de l'Enseignement au sein des écoles technologiques afin de garantir la meilleure cohérence possible.

ANNEXE 1

Mesures transitoires

1. Le personnel de vie scolaire en activité dans les écoles (surveillants généraux, assistantes sociales, infirmières) qui, par exception et en vertu d'un usage, se voit appliquer, à la date d'entrée en vigueur du présent règlement, le régime de congés des enseignants continue à en bénéficier. Cette disposition ne s'applique pas au personnel nouvellement recruté.

2. Une revalorisation des salaires des enseignants des écoles technologiques aura lieu selon le calendrier suivant :
 - **Janvier 2004** : 5 points supplémentaires par enseignant et attribution de promotions au choix correspondant à 0,5 % de la masse salariale des enseignants, qui s'ajouteront à l'enveloppe générale des augmentations au choix pour chaque établissement.
 - **Janvier 2005** : 5 points supplémentaires par enseignant et attribution de promotions au choix correspondant à 0,5 % de la masse salariale des enseignants, qui s'ajouteront à l'enveloppe générale des augmentations au choix pour chaque établissement.
 - **Janvier 2006** : Attribution de promotions au choix correspondant à 0,5 % de la masse salariale des enseignants, qui s'ajouteront à l'enveloppe générale des augmentations au choix pour chaque établissement.

Les augmentations de salaire liées à la mise en place de la nouvelle grille indiciaire prévue à l'article 14 du présent règlement sont incluses dans ces revalorisations.

ANNEXE 2

Principes de traitement des absences maladie des enseignants

- 1 – Conformément à l'article 22 du Règlement Intérieur, les jours d'absence pour maladie ouvrent droit au maintien du salaire pendant 90 jours.
- 2 – Le plan d'activité est crédité de la durée de l'absence pour maladie, à raison de 1/180^{ème}, soit 8 heures et demi par jour d'absence.
- 3 – Les jours d'absence pour maladie ne génèrent pas d'heures complémentaires.

