

Section 2 dispositions particulières / Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres (Ex IDCC 2636)

Sous-Section 1 Contenu

Observation préalable : le texte du présent tient compte des accords suivants :

- avenant du 13 novembre 2009 sur la mise à jour de la convention collective
- accord du 21 mai 2010 sur l'égalité professionnelle (annexé à ce document)
- accord du 14 octobre 2011 sur les salaires et modifiant l'article 12 bis (annexé à ce document)
- accord du 10 février 2012 sur les classifications (inclus partiellement dans la convention et annexé au document) et son avenant N°1 du même jour sur les salaires (annexé)
- accord du 6 avril 2012 modifiant les dispositions du titre III (inclus partiellement et annexé)
- accord du 25 mai 2012 sur la formation professionnelle et la GPEC (annexé à ce document)

- Toutes les références à des articles du code du travail ont été modifiées pour tenir compte de la nouvelle codification de ce code. Dans ces cas il ne sera pas fait référence à l'avenant dans le texte de la convention collective actualisée.
- Toutes les autres modifications des articles de la convention collective, suppression, ajouts... seront signalées par la référence aux différents accords

NB : les dispositions de l'accord sur les classifications s'appliquent dans les écoles au moment où celles-ci mettent en place la nouvelle classification

TITRE 1^{er} DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application - Objet :

La présente convention a pour objet de régler les rapports entre :

- d'une part, les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés, à but non lucratif, à l'exclusion des classes sous contrat d'association; les associations et les organismes communs qui leur sont associés prioritairement par leurs missions, ainsi que toutes autres personnes morales qui adhèreraient à la présente convention,
- d'autre part, les personnels enseignants et non enseignants salariés de ces établissements.

Cette convention est destinée à préciser les droits et les devoirs des parties contractantes, en ce qui concerne notamment :

- les règles professionnelles et les modalités d'accomplissement de la fonction,
- les conditions d'engagement, de licenciement et de rupture du contrat de travail,
- la liberté syndicale.

Article 2 - Caractère propre :

Les membres du personnel doivent respecter le caractère propre de l'établissement. Ce caractère propre doit être présenté lors de l'embauche et se matérialiser par un texte remis aux salariés : charte FESIC (Annexe I-A ou règlement spécifique à une fédération d'établissements (Annexe I-B, règlement spécifique : « charte de l'UGEI-GP »). (*av. 13 11 2009*)

Article 3 – Liberté d'opinion :

Les établissements employeurs respectent la liberté d'opinion du personnel.

Cette liberté doit s'exercer dans le respect de la conscience de tous et notamment des élèves et du caractère propre de l'établissement rappelé au titre I, article 2 de la convention.

Article 4 - Egalité :

Les établissements employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi. De même, à égalité d'aptitudes et de qualifications, aucune discrimination en matière d'emploi ne pourra être introduite du fait de l'âge ou de la nationalité. (*NB voir aussi l'accord sur l'égalité professionnelle signé le 21 mai 2010*)

Article 5 : Droit syndical et représentation du personnel (av. 13 11 2009)

5.1. Liberté syndicale :

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent pour tous le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre I de la partie de la partie II du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat professionnel pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement (Article L2141-5 du Code du Travail).

Ils s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat. Tous les membres du personnel salarié s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues. L'exercice du droit syndical ne peut avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

5.2. Exercice du droit syndical :

« Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions du code du travail » (av. 13 11 2009)

5.3. Représentation du personnel :

Les délégués du personnel, les membres du Comité d'Entreprise, la délégation unique du personnel si elle existe (av. 13 11 2009) et les membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail sont désignés et exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

5.4. Participation aux travaux des Commissions Paritaires :

Pour les salariés, mandatés à cet effet, qui participent à l'une des Commissions Paritaires prévues au Titre II, article 17.5 et au Titre IV, article 22 de la présente convention, le temps consacré aux réunions sera considéré comme temps de travail effectif.

Pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents (tels que décrits au titre III) et afin que la participation aux travaux des commissions paritaires n'entraîne pas de perte de salaire, il est convenu :

- Que les heures d'enseignement qui n'auraient pu être effectuées seront déplacées (et donc rémunérées) en respectant les délais de prévenance de l'article 6-1
- Que les heures de participation aux réunions seront rémunérées comme les heures prévues à l'annexe II B pour les réunions pédagogiques
- que dans le cas exceptionnel où l'établissement n'aurait pu déplacer les heures d'enseignement, les heures de réunion seraient rémunérées au tarif contractuel (av. 13 11 2009)

Ces salariés informent leur employeur de leur participation à ces commissions au moins 8 jours francs avant la date de la réunion (sauf impossibilité liée à la fixation tardive de la date de réunion) et dans un délai compatible avec le délai de prévenance prévue à l'article 6-1. (av.13 11 2009)

Les règles ci-dessus valent également (av. 13 11 2009) pour la participation aux négociations relatives à la révision totale ou partielle de la présente convention.

5.5. Heures de délégation :

Les délégués syndicaux, représentants syndicaux et membres de la délégation unique du personnel (*av. 13 11 2009*), délégués du personnel, membres du Comité d'Entreprise ou du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficient des heures de délégation prévues par la loi ; ces heures sont indemnisées dans les conditions prévues par la loi.

En ce qui concerne les enseignants, les modalités de prise en compte des heures de délégation correspondant à ces différents mandats seront établies par la Commission définie au Titre II, article 17.5.

(NB : pour le paiement des heures de délégation des salariés du titre III de la convention collective, voir le PV de la réunion de la CPN du 6 avril 2012).

5.6. Droit d'expression des salariés :

Les salariés de tous les établissements ont un droit d'expression direct et collectif sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'établissement. Les opinions émises dans le cadre de ce droit par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Les établissements où existe au moins un délégué syndical ont l'obligation de négocier les conditions et les modalités d'exercice du droit d'expression dans les conditions prévues par la loi.

Article 6 - Conclusion et modification du contrat de travail :

6.1 Engagement

6.1.1 : dispositions communes

L'engagement se fait par écrit, en double exemplaire. Il doit spécifier la qualification de l'intéressé et la fonction qui sera exercée, la nature du contrat, la durée de la période d'essai, la durée du travail, les conditions de rémunération, le régime de retraite complémentaire, le régime de prévoyance et, éventuellement, l'énumération des avantages acquis. (*av.13 11 2009*)

Le contrat de travail doit notamment, en cas de modification de la répartition de la durée du travail, prévoir expressément les cas et la nature de la modification de la répartition ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués aux salariés.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de sept jours ouvrés. Ce délai de prévenance peut être ramené à trois jours ouvrés en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible d'activité ou d'accroissement de travail.

En contrepartie, le salarié bénéficiera d'une souplesse dans l'organisation de ses prochains congés ou repos compensateurs ou bien pour la récupération des heures non effectuées du fait de la modification.

6.1.2 : dispositions complémentaires relatives au travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement mentionner l'ensemble des dispositions résultant de l'article L 3123-14 du code du travail.

Conformément aux dispositions découlant des articles L 3123-17 et 18 du code du travail, le nombre maximum d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois est de 10% de la durée du travail prévue au contrat. Ce nombre peut être porté par accord d'entreprise au 1/3 de la durée prévue au contrat. (av. 13 11 2009)

Les heures complémentaires ne peuvent toutefois avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que ceux reconnus aux salariés à temps complet, et notamment en ce qui concerne l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps complet dans le respect des règles de proportionnalité.

Le temps de travail quotidien sera conforme aux dispositions issues de l'article L 3123-16 du Code du Travail, c'est à dire qu'au cours d'une même journée, les horaires d'un salarié à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne dépasse pas deux heures à l'exception des enseignants compte tenu des exigences propres à l'activité exercée.

6.1.3 : Cas particuliers (av. 13 11 2009)

Des dispositions propres aux cadres permanents sont prévues au Titre II.

Des dispositions propres aux chargés d'enseignement -intervenants non permanents sont prévues au Titre III.

6.2 Modification du contrat ;

Des modifications du contrat peuvent être apportées à la demande de l'une ou l'autre partie ; en cas de contestation, le différent peut être porté à la connaissance des délégués du personnel ou de la commission prévue au Titre II, article 17.5 de la présente convention pour les cadres permanents assurant des enseignements.

Conformément aux dispositions issues de l'article L 1223-7 du Code du Travail, la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat.

6.3 Pièces à fournir :

- 1) Une copie d'une pièce d'identité,
- 2) Un curriculum vitae complet,
- 3) Une copie certifiée conforme des diplômes possédés,
- 4) Une fiche d'immatriculation à la Sécurité Sociale,
- 5) Pour les étrangers, hors Union Européenne, attestation de résidence et permis de travail, et éventuelles autres attestations exigées par la loi,
- 6) Une déclaration sur l'honneur par laquelle le candidat atteste qu'il sera libre, à la date prévue pour l'entrée dans l'emploi, de tout engagement professionnel incompatible avec la fonction qu'il doit assumer.

Des dispositions propres aux cadres permanents sont prévues au Titre II.

Des dispositions propres aux chargés d'enseignement - intervenants non permanents sont prévues au Titre III.

6.4 Visite médicale d'embauche :

L'examen médical d'embauche est effectué, le cas échéant, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'examen médical doit dans toute la mesure du possible, être effectué avant l'embauche. Au cas où cet examen médical ne peut être effectué ou ses résultats connus avant l'embauche, le salarié doit avoir été avisé qu'il ne pourra être maintenu dans son emploi ou dans l'établissement si l'examen médical conclut à son inaptitude.

6.5 Période d'essai :

La période d'essai est d'une année, congés compris, pour les personnels assurant des enseignements, visés au Titre II et au Titre III, de six mois pour les cadres de direction. Pour les autres salariés, les dispositions prévues à l'article L 1221-19 du code du travail sont applicables soit au maximum deux mois pour les ouvriers et employés, trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, quatre mois pour les cadres. *(av.13 11 2009)*

Toutefois, la période d'essai peut d'un commun accord être réduite. *(av.13 11 2009)*

Conformément aux dispositions des articles L 1221-25 et 26 du code du travail et sauf en cas de faute grave ou lourde, l'employeur qui veut mettre fin à la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence
- Deux semaines après un mois de présence
- Un mois après trois mois de présence *(av.13 11 2009)*

Conformément aux dispositions du code du travail, le salarié qui met fin à sa période d'essai respecte un délai de prévenance de 48h délai ramené à 24h si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8jours. *(av.13 11 2009)*

Pour les CDD, les règles légales relatives à la rupture pendant la période d'essai s'appliquent. *(av.13 11 2009)*

Article 7 - Rupture du contrat de travail :

Le contrat de travail peut prendre fin soit d'un commun accord, soit par consentement mutuel, (av.13 11 2009) soit par départ en retraite, soit par démission, soit par licenciement ou mise à la retraite.

7.1 Retraite :

Les modalités du départ volontaire à la retraite et de la mise à la retraite sont régies par les dispositions légales auxquelles s'adjoignent les suivantes.

De plus, pour les cadres permanents assurant des enseignements, il y a lieu de faire application des dispositions du Titre II.

1°) Délai de préavis

Le salarié qui désire faire valoir ses droits à la retraite est tenu d'en informer son employeur six mois au moins avant la date prévue de son départ.

L'employeur qui désire mettre à la retraite un salarié est tenu de l'avertir de son intention six mois au moins avant la date prévue pour le départ de ce dernier.

Dans les deux cas, cette formalité est accomplie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lettre remise contre décharge.

2°) Indemnité conventionnelle

Il est prévu en cas de départ en retraite une indemnité conventionnelle, non cumulable avec l'indemnité légale et calculée comme suit ;

- 0,5 mois de salaire après 6 ans de présence dans l'établissement ;
- 1 mois de salaire après 12 ans ;
- 1,5 mois de salaire après 18 ans ;
- 2 mois de salaire après 24 ans ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans ;
- 3 mois de salaire après 36 ans ;

En cas de contrats successifs dans différents établissements relevant de la présente convention, l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est celle qui résulte du cumul de l'ancienneté acquise en application de ces différents contrats.

En cas de contrats simultanés dans plusieurs établissements relevant de la présente convention, le cumul des temps effectués ne saurait porter l'ancienneté au-delà d'un équivalent temps plein.

Le personnel désirent faire valoir ses droits à la retraite avant l'âge prévu par les dispositions légales, peut bénéficier de cette indemnité, sur justification de la liquidation de ses droits. (av.13 11 2009)

7.2 Démission :

Le personnel non enseignant doit respecter en cas de démission un préavis d'une durée équivalente à celle prévue pour le licenciement au Titre I, article 7.4.

Les dispositions propres aux cadres permanents assurant des enseignements sont prévues au Titre II. Les dispositions propres aux chargés d'enseignement -intervenant non permanents sont prévues au Titre III.

7.3 Non-renouvellement du contrat :

Lorsque le contrat est à durée déterminée avec clause de renouvellement, le non renouvellement doit être notifié selon les formes légales et, en toute hypothèse, avant le 30 avril s'il s'agit d'un contrat dont la durée est basée sur l'année universitaire.

7.4 Licenciement du personnel :

Tout licenciement pour faute doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi.

Une faute lourde ou grave peut causer le licenciement sans préavis. Dans ce cas, avis en est donné dans les plus brefs délais aux délégués du personnel.

L'avis de licenciement doit préciser si le préavis doit être effectué et dans quelles conditions.

Sauf le cas de faute lourde ou grave, le licenciement donne lieu à un préavis :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans.
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans.

La lettre de convocation à l'entretien préalable mentionne explicitement, outre les dispositions légales, la possibilité pour le salarié de se faire assister.

Le délai séparant la date fixée pour l'entretien et la date de remise ou de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception, ou de la lettre donnée contre décharge, doit respecter les dispositions légales.

Le salarié congédié peut demander la réunion de la Commission de conciliation, conformément aux dispositions du Titre IV, article 23.

Cette commission entend obligatoirement le demandeur, l'employeur ou son représentant et le délégué du personnel de l'établissement en cause.

Des dispositions propres aux cadres permanents assurant des enseignements sont prévues au Titre II.

7.5 Indemnité de licenciement :

Sauf le cas de faute lourde ou grave, il est alloué aux personnels faisant l'objet d'un licenciement, une indemnité distincte du préavis.

Cette indemnité fixée conformément aux dispositions du code du travail (art. R1234-4) à la date de signature du présent accord, est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'établissement :

- De 1 à 10 ans : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté
- Au-delà de 10 ans : il est ajouté au montant précédent 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté supplémentaire (av.13 11 2009)

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement mensuel le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois de travail (hors primes exceptionnelles et heures supplémentaires).

Al.supprimé (av.13 11 2009)

7.6 Reclassement :

En cas de licenciement économique, le personnel dont le contrat est rompu, doit être proposé comme candidature prioritaire aux autres établissements relevant de la présente convention. (av.13 11 2009)

7.7 Refus d'une modification du contrat de travail ;

Conformément aux dispositions issues de l'article L 1222-7 du Code du Travail, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L 1232-1 à L 1232-6 du Code du Travail.

Article 8 - Maladie - Accident du travail - Maternité - Adoption :

Le salarié empêché d'assurer son service pour maladie, doit avertir le chef d'établissement au cours de la première journée d'arrêt. L'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical pour des arrêts maladie inférieurs à 48 heures. En tout état de cause, tout arrêt doit être constaté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Si les conditions ci-dessus sont remplies et après éventuelle contre-visite médicale, l'établissement verse à l'intéressé à l'échéance habituelle l'équivalent de la fraction de salaire net non garantie par les organismes de Sécurité Sociale et de prévoyance complémentaire :

- pendant un mois pour les salariés ayant plus d'un an de service dans rétablissement,
- pendant trois mois pour les salariés ayant plus de deux ans de service dans l'établissement.

Le total des congés de maladie rémunérés ne peut dépasser les limites indiquées ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs. Dans tous les cas pour bénéficier de ces avantages, le salarié aura dû faire valoir ses droits à la Sécurité Sociale et auprès des organismes de prévoyance complémentaire.

A partir d'un an de service dans l'établissement, le personnel féminin bénéficie, en cas de grossesse, du traitement différentiel pendant la durée du congé de maternité.

En cas d'adoption, les règles du Code du Travail s'appliquent.

Les congés consécutifs aux accidents de travail, les congés de maternité, les congés de maladie rémunérés doivent être considérés comme période d'activité pour le droit aux congés payés.

A l'issue d'un congé de maladie d'une durée excédant la période rémunérée, le salarié qui a plus de deux ans de présence dans l'établissement garde le droit de reprendre le poste qu'il occupait au moment de l'arrêt de travail pendant un an à partir de la fin du congé rémunéré et sous réserve d'avertir son employeur avant sa reprise de travail. Au-delà de cette période, et pendant une année, une priorité de réaffectation lui est reconnue par l'établissement en cas de vacance d'un poste équivalent.

Article 9 - Autorisations d'absences :

Les absences rémunérées pour événements familiaux sont les suivantes :

- 5 jours en cas de décès des conjoints, parents, beaux-parents et enfants,
- 5 jours en cas de mariage du salarié,
- 1 jour en cas de mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié,
- 3 jours en cas de naissance, d'adoption ou du mariage d'un enfant du salarié,
- 1 jour en cas de décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, ascendants et petits-enfants, le jour des obsèques.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle, en particulier en cas de maladie grave ou d'hospitalisation d'un enfant à charge ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement. Il n'est pas fait de retenue de traitement si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

Article 10 - Régime des congés :

10.1 Repos hebdomadaire :

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine dont une journée entière qui est normalement le dimanche.

Conformément aux dispositions issues de l'article L3132-2 du Code du Travail, le repos hebdomadaire est fixé à 24 heures consécutives auxquelles doivent être ajoutées les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Les permanences nécessaires doivent être assurées en fonction des besoins de l'établissement.

Toutefois, le service du dimanche, qui doit rester exceptionnel, sera établi par roulement dans la mesure du possible de façon à ce que chaque salarié puisse bénéficier d'un jour de congé au moins un dimanche sur deux.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs.

10.2 Congés annuels :

Les salariés ont droit à six semaines de congés payés par année de référence, jours fériés légaux non compris, répartis sur les périodes de vacances scolaires ou exceptionnellement, à une autre période en accord avec le chef d'établissement, de manière à assurer la bonne marche du service.

Dans les établissements où la réduction du temps de travail prendra la forme de l'attribution de jours de repos, ceux-ci seront considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé conformément aux dispositions de l'article L 3141-5 du Code du Travail.

En tout état de cause, les congés payés d'été ne peuvent être inférieurs à trois semaines consécutives.

Les dates des congés doivent être portées à la connaissance des salariés au plus tard le 15 février pour les congés d'été et 2 mois auparavant pour les autres congés. A cet effet, un tableau d'échelonnement des dates de congés doit être dressé.

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur conformément à l'article L 3141-14 du Code du Travail ; dans ce cadre, il sera tenu compte le cas échéant de l'activité des salariés chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits sans préjudice des articles L 3141-13 à 3141-20 du Code du Travail.

Pour un service qui n'aura été assuré que pendant une période inférieure à un an à compter de la date d'embauche jusqu'au 31 mai suivant, le droit à congés payés est calculé proportionnellement au service assuré.

10.3 Congés pour convenance personnelle :

L'attribution d'un congé pour convenance personnelle est subordonnée à l'intérêt du service et aux besoins de l'établissement. Il peut être accordé notamment dans les cas suivants : maladie du conjoint ou d'un enfant, enfant en bas âge, situation de famille difficile, etc. Ce congé n'ouvre pas droit à rémunération ni à congés payés.

Le délai, pour prévenir de la date du départ et de la date de retour de ce congé ainsi que de sa durée, est fonction de la nature des cas et négociable directement entre employeur et salarié.

10.4 Congés non rémunérés pour événements familiaux :

Des congés non rémunérés pour événements familiaux sont accordés conformément aux dispositions du code du travail :

- Congé pour enfant malade : L 1225-61 du code du travail
- Congé de présence parentale : L 1225-62 du code du travail
- Congé de solidarité familiale et de soutien familial : art L 3142-16 à 31 du code du travail (av.13 11 2009)

10.5 Congé sabbatique :

Pour l'attribution et les modalités du congé sabbatique, les parties se réfèrent aux dispositions légales en vigueur.

10.6 Congé pour la création ou reprise d'entreprise :

Les parties se réfèrent aux dispositions légales en vigueur.

Article 11 - Durée du travail :

11.1 Dispositions générales :

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent à tous les salariés.

11.2 Dispositions propres aux cadres enseignants chercheurs permanents :

Elles sont reprises dans le Titre II.

11.3 Dispositions propres au personnel non cadre :

Sur la base d'une durée légale hebdomadaire de 35 heures, la durée maximale annuelle de travail de ces salariés est de 1600 heures.

11.4 Dispositions propres aux chargés d'enseignement intervenants non permanents ;

Elles sont reprises dans le Titre III.

Article 12 - Salaires :

Les salaires sont versés mensuellement pour les salariés à temps plein et à temps partiel. Les modalités de rémunération des intervenants sont déterminées individuellement dans le cadre du contrat de travail. C'est au plein temps que correspondent les salaires annuels minima garantis par la convention.

Les grilles de salaires annuels minima sont définies à l'annexe II A pour les salariés permanents et à l'annexe II B pour les chargés d'enseignement - intervenants non permanents. Ces grilles de salaires annuels minima seront révisées annuellement, conformément au Titre IV, article 22.2, par la Commission Paritaire Nationale qui prendra comme référence, pour la négociation, l'évolution des différents indices du coût de la vie.

Pour la comparaison des salaires réels avec les taux minima garantis, il convient d'exclure les majorations relatives à la durée du travail (heures supplémentaires), les diverses primes à caractère exceptionnel, les indemnités de fonction, et les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans les mêmes conditions que s'ils avaient été travaillés. Les avantages en nature (nourriture, logement) sont évalués au taux de la Sécurité Sociale. Conformément aux dispositions résultant de l'article L3121-19 du Code du Travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail à temps partiel donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle du travail applicable dans l'établissement si celle-ci est inférieure à la durée légale dans les conditions visées à l'article L 3123-2 du Code du Travail.

Article 12 bis - Evolution de la rémunération individuelle (*accord du 14 octobre 2011*) :

Les dispositions propres aux chargés d'enseignement-intervenants non permanents sont précisées au titre III.

Pour les permanents, la négociation annuelle de branche porte sur les salaires minima annuels, et sur l'évolution des salaires réels conformément aux dispositions ci-après.

Les salariés des catégories 1 à 4 ont la garantie d'une évolution minimale de leur rémunération réelle en appliquant les coefficients suivants au pourcentage d'augmentation du salaire minima telle qu'il résulte de la négociation prévue à l'alinéa ci-dessus, de

- 0,7 pour les catégories 1 à 3
- 0,5 pour la catégorie 4

A titre d'exemple une augmentation de 2% des minima aurait donc une incidence de 1,4% sur les salaires réels des catégories 1 à 3 et de 1% pour les salaires réels de la catégorie 4.

Pour les salariés des autres catégories, la négociation annuelle porte également sur une évolution des salaires réels, qui peut être différente ou non selon les niveaux et/ou les catégories.

La rémunération globale annuelle de chaque salarié fait l'objet d'un examen annuel au cours d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique direct ou le directeur. Cet entretien est l'occasion d'un échange approfondi. L'évolution de la part de rémunération affectée au mérite tient particulièrement compte des performances obtenues par le salarié dans les missions et objectifs qui lui auront été confiés. Un salarié qui ne partage pas la manière dont il aura été apprécié peut présenter sa propre analyse successivement aux échelons supérieurs et saisir les délégués du personnel. Une réponse écrite sera donnée au salarié dans les 15 jours suivant chaque requête.

Article 13 - Emploi et perfectionnement :

(NB : voir aussi l'accord sur la formation professionnelle et la GPEC signé le 25 mai 2012)

13.1 Emploi et perfectionnement :

Les employeurs doivent accorder une attention particulière à l'étude prospective des emplois dans leur établissement.

Dans le cadre des obligations légales, ils proposent à leurs salariés la formation leur permettant de faire face soit à l'évolution de l'emploi qu'ils occupent, soit l'accès à un poste nouveau ou vacant. Conformément aux dispositions découlant de l'article L 6321-2 du Code du Travail, toute action de formation suivie par le salarié et dispensée dans le cadre de l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi, doit être assimilée à du temps de travail effectif.

Toutefois, à la demande des salariés intéressés ou après avoir reçu leur accord écrit, des actions de formation individuelle ayant pour objet le développement des compétences pourront être organisées pour partie hors du temps de travail effectif.

13.2 Formation professionnelle permanente :

La formation professionnelle et la formation permanente sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Compte tenu de la nature et des objectifs des établissements, chacun d'entre eux s'efforce de dépasser les obligations légales.

Article 13 bis - Retraite et prévoyance complémentaire :

Pour les établissements relevant du champ d'application de la présente convention, sont obligatoires : *un alinéa supprimé (av. 13 11 2009)*

- Un contrat d'adhésion à une institution ou un organisme d'assurance gérant le régime minimal de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (actuellement, cotisation minimale de 1,5 % du salaire limité au plafond de la Sécurité Sociale, à la charge exclusive de l'employeur et incluant des garanties pour le décès, l'invalidité, l'incapacité et les rentes éducation) ;
- La conclusion d'un accord de prévoyance pour le personnel permanent non cadre, incluant l'assiette et le taux des cotisations, le niveau, le type de garanties (décès, invalidité, incapacité, rentes éducation...) et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés. Cet accord visera l'équité avec les dispositions prises pour le personnel cadre.

En outre les établissements négocieront un contrat d'adhésion à une assurance complémentaire maladie et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES PERMANENTS (ENSEIGNANTS CHERCHEURS, CADRES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES)

Article 14 - Conclusion du contrat de travail :

Le contrat de travail de ces salariés ne sera définitif qu'après les autorisations éventuelles requises par la réglementation en vigueur.

Le contrat de travail des enseignants et enseignants chercheurs doit en outre spécifier la charge globale de travail et sa répartition dans l'année universitaire. *(av.13 12 2009)*

Pour la conclusion de ce contrat, outre les pièces spécifiées au Titre I, article 6.3, ces salariés doivent fournir les pièces nécessaires à la constitution de leur dossier académique.

Les dispositions relatives à la période d'essai sont régies par le Titre I, article 6.5.

Pour la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel, il devra être conforme aux exigences résultant de l'article L 3123-17 du Code du Travail telles que régies par le Titre I, article 6.1.2

Article 15 - Rupture du contrat de travail :

15.1 Démission ou départ volontaire à la retraite - Délai de préavis

Les personnels enseignants ne peuvent se considérer déliés de toute obligation contractuelle tant que leurs missions afférentes à l'année universitaire en cours ne sont pas accomplies.

Toute démission de leur part doit être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard le 30 avril, sauf cas de force majeure.

L'enseignant désirant faire valoir ses droits à la retraite doit respecter le préavis et les formes spécifiées au Titre I, article 7.1.1.

15.2 Licenciement des cadres permanents assurant des enseignements :

Sauf en cas de faute lourde ou grave ou de licenciement économique l'employeur doit notifier le licenciement au plus tard le 30 avril.

Article 16 - Congé spécial :

Les enseignants, chercheurs et cadres administratifs à plein temps et exceptionnellement à temps partiel peuvent, après six ans d'activité, être admis à effectuer une période de formation et de recherche, dite congé spécial, ayant pour but le perfectionnement de leur activité. Cette période est de six mois au moins et douze mois au plus.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu. Une négociation préalable peut s'établir : elle prévoit une indemnisation partielle par l'employeur des frais supportés par ces salariés, fixe le montant de cette indemnité et en règle la liquidation.

Ces salariés s'engagent à donner un compte rendu détaillé du déroulement de leur programme et à continuer leur service pendant au moins une année universitaire après leur retour.

Article 17 - Durée du travail :

17.1 Attributions :

Par « enseignant-chercheur permanent », on désigne un cadre salarié qui, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou à temps partiel, effectue l'ensemble de son activité à l'intérieur de l'établissement défini au sens large du terme.

Ses attributions sont notamment :

- l'enseignement incluant formation initiale et continue, tutorat, orientation, conseil, contrôle des connaissances,
- la recherche,
- la participation aux études et activités de conseil,
- la promotion de l'école et le recrutement des élèves,
- la diffusion des connaissances et la liaison avec l'environnement économique, social et culturel,
- la coopération internationale,
- l'administration,
- la gestion de l'établissement.

17.2 Temps complet, temps partiel, modulation :

La durée du travail est fixée en temps de présence dans l'établissement et, pour les activités d'enseignement, en nombre d'heures de cours, de travaux dirigés, de travaux pratiques et autres formes pédagogiques réparties sur plusieurs trimestres.

La répartition et la durée de ce travail dans la semaine, et selon les semaines, peuvent être modulées en fonction des nécessités du service à l'intérieur des 12 mois consécutifs qui constituent, pour l'établissement, l'année universitaire.

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, si celle-ci est inférieure à la durée légale.

La mise en place de la modulation doit résulter d'une convention ou d'un accord d'établissement dans les conditions et le respect des dispositions visées à l'article L 3122-9 à 18 du Code du Travail et à l'article L3123-14 du Code du Travail pour tout aménagement du temps partiel sur l'année (temps partiel modulé).

Dans le cadre du temps partiel modulé, le bénéfice de cet aménagement est subordonné à la conclusion d'un avenant au contrat de travail conforme aux dispositions résultant de l'article L 3123-14 du Code du Travail et précisant notamment la qualification, les éléments de rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

17.3 : Définition de l'Acte pédagogique Interactif (API) et des autres activités associées à cet acte (AAA) de l'enseignant permanent :

17.3.1. L'acte pédagogique interactif (API) est défini comme le temps passé en face à face, par un enseignant devant un auditoire d'étudiants, d'apprentis, de stagiaires, promotion entière ou sous-ensemble. Il comprend, pour l'enseignant : la transmission des connaissances, l'exposé et la résolution des exercices proposés, les réponses aux interrogations des étudiants.

17.3.2. Les autres activités associées (AAA) à l'API sont celles effectuées en dehors du face à face étudiants et comprennent la préparation de l'API, y compris la mise à jour et l'articulation des connaissances dispensées, celle des exercices et interrogations, le contrôle des connaissances effectué hors API, la participation aux réunions de coordination pédagogique, la transmission des informations administratives relatives à l'API ainsi que la participation à la vie de l'établissement inhérente à la mission de tout permanent, d'une durée forfaitaire estimée au minimum au tiers de la durée de l'API.

Par vie de l'établissement, on entend les activités liées à la mission pédagogique de l'établissement (telles que l'écoute individuelle de l'étudiant, réunion de parents, séminaire de réflexion, promotion de l'école).

17.3.3. API et AAA servent à établir un coefficient de conversion qui permet de déterminer:

- par multiplication de la durée de l'API, la durée de travail correspondante ;
- par division de la durée annuelle du travail telle que définie au Titre 1er, article 11, la durée annuelle maximum d'API exigible d'un enseignant permanent qui se consacrerait exclusivement à l'enseignement.

17.4 Durée annuelle maximum d'enseignement d'API-TD :

La spécificité propre de chaque établissement adhérent, qu'elle soit liée à la discipline enseignée, à son projet pédagogique particulier, à la diversité et la répartition des formes pédagogiques utilisées, ou à la fréquence de répétition des enseignements : cours magistral (CM), travaux dirigés (TD), travaux pratiques (TP, cours-TD, cours interactifs et autres formes possibles) ne permet pas, dans un cadre conventionnel, de définir pour un enseignant permanent une durée annuelle maximum unique d'enseignement API.

Il est conventionnellement fixé pour les travaux dirigés, non répétés, forme la plus transversale de pédagogie pratiquée, un coefficient minimum API-TD de 2,56. Cette disposition s'applique exclusivement aux deux premières années de son activité professionnelle d'enseignement au sein des établissements adhérents à cette convention collective.

On en déduit, pour un salarié temps plein, dont l'emploi et la charge de travail seraient consacrés exclusivement à une mission d'enseignement en TD (excluant toutes activités de recherche, expertises et excluant aussi toute responsabilité autre que celle de son enseignement), par l'application à la durée conventionnelle annuelle du travail définie au Titre I, article 11, que le nombre maximum annuel d'heures de travaux dirigés non répétés sur l'année en face à face étudiants (ou API-TD) exigible pour ce poste d'enseignant permanent temps plein serait limité à 625 heures.

Ce poste d'enseignant temps plein effectuant 625 heures de face à face étudiants TD serait obligatoirement classé au sein de la grille FESIC catégorie 5.

Au bout de deux ans, le coefficient minimum d'API-TD devient 2,9 et la limite de 625 heures passe à 551 heures.

Toute modification des grilles existantes pour l'évaluation des charges de travail doit s'effectuer après consultation de la commission définie au Titre II, article 17.5. En cas de litige la Commission Paritaire Nationale peut être saisie.

17.5 Commission « Charge de travail du personnel assurant des enseignements » :

17.5.1. Une commission dont la composition est définie au Titre II, article 17.5.2. est créée dans chaque établissement et a pour mission d'émettre un avis pour :

- définir une grille d'évaluation, en équivalence d'heures travaillées, des charges de travail propres aux formes pédagogiques pratiquées, en formation initiale ou en formation continue, aux activités de recherche ou de développement, de conseil, d'animation ;
- fixer les principes de répartition dans le temps des charges annuelles compatibles avec les nécessités du service.

(un alinéa supprimé av.13 11 2009)

Cette commission est sollicitée pour examiner les modalités de recrutement des enseignants, les équivalences de qualification, les procédures d'évaluation des emplois et doit être informée des modalités de mise en œuvre des règles relatives à la charge de travail.

L'employeur définit les charges de chaque membre du personnel enseignant en s'appuyant sur les résultats des travaux de cette commission et les lui fait connaître en principe avant le 31 mai précédant la rentrée des étudiants. Cette répartition des tâches pourra subir des modifications en cas de nécessité, et la commission charge de travail en sera informée.

(un alinéa supprimé av.13 11 2009)

17.5.2. La commission citée précédemment est composée au minimum de 4 personnes :

- Le directeur de l'établissement et/ou les délégués qu'il a désignés,
- un nombre égal de personnes assurant des enseignements, désignées par leurs pairs suivant une élection à un tour dont les modalités sont convenues dans chaque établissement avec le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les Délégués du personnel.

TITRE III DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CHARGES D'ENSEIGNEMENT- INTERVENANTS NON PERMANENTS

(voir aussi le texte complet de l'accord complétant ou modifiant les dispositions du titre III de la convention collective, en date du 6 avril 2012)

Article 18 - Attributions :

Le chargé d'enseignement - intervenant non permanent, contrairement à l'enseignant permanent visé à l'article 17 ci-dessus, effectue à l'intérieur de l'établissement une activité pédagogique limitée aux seuls actes pédagogiques interactifs, tels que définis à l'article 17.3.1. et correspondant au temps passé en face à face, devant un auditoire d'étudiants, d'apprentis, de stagiaires, promotion entière ou sous-ensemble.

Ces interventions pourront, le cas échéant, être assurées par toute autre forme d'enseignement à caractère interactif, tel que multimédia, enseignement à distance, etc.

De ce fait, le chargé d'enseignement ne participe pas à l'activité dénommée «vie de l'établissement» du Titre II, Article 17.3.2. et aux activités qui incombent aux enseignants permanents et notamment, la recherche, la participation aux études-conseil, l'international, la promotion et le recrutement des élèves.

Le chargé d'enseignement - intervenant non permanent doit assurer en outre la transmission des connaissances, l'exposé et la résolution des exercices proposés, les réponses aux interrogations des étudiants et l'évaluation des connaissances effectuées hors API.

Dans le cadre de l'évaluation des connaissances, le chargé d'enseignement - intervenant non permanent est amené notamment à procéder à la correction des copies. La transmission des résultats et des documents concernant les évaluations est faite à l'établissement dans le respect des délais qui lui auront été communiqués.

La préparation de l'API, y compris les mises à jour et l'articulation des connaissances dispensées, celle des exercices et des interrogations, ainsi que l'évaluation des connaissances effectuée hors API, ne constituent pas du temps de travail effectif. La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art L3121-1 du code du travail).

Toutefois, le chargé d'enseignement pourra être amené à accomplir des interventions au-delà des heures d'API au titre notamment de la participation aux réunions de coordination pédagogique, jurys et réunions pédagogiques liés à son enseignement. Ce temps de travail sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La présence du chargé d'enseignement au sein de l'établissement ne pourra être requise que pour l'exécution de l'API et pour les réunions visées ci-dessus.

Toutes autres missions non définies au présent article pourront être convenues d'un commun accord entre les parties ; un avenant au contrat de travail sera établi à cet effet dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Article 19 - Contrat de travail :

19.1 Engagement :

Le contrat de travail de ces salariés ne sera définitif qu'après les autorisations éventuelles requises par la réglementation en vigueur.

Pour la conclusion de ce contrat, outre les pièces spécifiées au Titre I, article 6.3, ces salariés doivent fournir les pièces nécessaires à la constitution de leur dossier académique, ainsi que les éléments d'information concernant un ou d'autres emplois occupés concomitamment, ce notamment pour l'appréciation des éléments constitutifs de la protection sociale.

19.2 Période d'essai :

La période d'essai est d'une année, congés compris.

Toutefois la période d'essai peut d'un commun accord être réduite. *(av.13 11 2009)*

19.3 Nature du contrat :

L'employeur est tenu de préciser la nature du contrat de travail par écrit dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

19.3.1. Contrat de travail à durée déterminée :

Conformément aux usages dans la profession et aux dispositions légales en vigueur visées aux articles L 1242-2 et D 1242-1 du Code du Travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment :

Dès lors qu'il s'agit d'actions d'enseignement limitées dans le temps, requérant l'intervention de chargés d'enseignement dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre de manière continue.

Pour une période correspondant à une fraction d'année scolaire inférieure à 23 semaines consécutives, hors périodes de vacances scolaires, et pour une durée d'intervention limitée à 240 heures API-TD non-répétées.

Pour la création de cours supplémentaires liés à un surcroît passager d'effectif.

Pour des enseignements optionnels ou de nouveaux cours qui ne sont pas encore habilités par les instances d'évaluation externes ou internes.

Ce dernier cas correspond notamment à la situation où un établissement teste un nouvel enseignement durant une ou deux années académiques à l'issue desquelles cet enseignement peut être supprimé.

Dans ce cas, il sera possible de recourir au contrat à durée déterminée afin d'assurer la continuité de l'enseignement au bénéfice des élèves concernés, éventuellement jusqu'à la dernière année du cursus ou des cursus engagés pour cet enseignement.

19.3.2. Contrat à durée indéterminée intermittent (accord du 6 avril 2012)

19.3.2.1. DEFINITION

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il est intermittent (CDII) dans les conditions visées à l'article art L 731-8 du code de l'Education qui stipule :

« Les établissements d'enseignement supérieur privés dont l'activité principale conduit à la délivrance au nom de l'Etat, d'un diplôme sanctionnant cinq années d'études après le baccalauréat peuvent conclure des contrats de travail intermittents pour des missions d'enseignement, de formation, de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il doit être écrit et mentionner notamment :

- 1° La qualification du salarié ;
- 2° Son objet ;
- 3° Les éléments de sa rémunération ;
- 4° Les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours. Le salarié peut refuser les dates et horaires de travail proposés s'ils ne sont pas compatibles avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée. Dans ce cas le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ;
- 5° La durée minimale annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle du travail du salarié ;

Le total des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Le salarié employé en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention collective, l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. »

Rappel code du travail :

Le CDII peut également être mis en place par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement dans le cadre des articles L 3123-31 à 37 du code du travail.

19.3.2.2. Période minimum d'interruption

Calcul par semaine complète

Les périodes de non activité se calculent par semaines complètes du lundi matin au dimanche soir.

Nombre de semaines :

Le nombre minimum de semaines d'interruption sur l'année complète, calculé soit du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, soit sur l'année calendaire sera :

- o d'au moins 10 semaines complètes lorsque les congés payés de l'établissement ne sont pas supérieurs à 7 semaines
- o d'au moins 11 semaines lorsque les congés payés de l'établissement sont de 8 ou 9 semaines
- o d'au moins 12 semaines lorsque les congés payés de l'établissement sont supérieurs à 9 semaines.

Ces semaines comprennent les périodes éventuelles de fermeture de l'établissement et doivent comprendre au moins trois semaines pendant la période estivale.

Pendant les périodes d'interruption, il ne peut y avoir recours à la réalisation d'heures complémentaires sauf en cas exceptionnels d'urgence et avec l'accord exprès du salarié.

19.3.2.3 : (accord du 6 avril 2012) : La ou les périodes de travail correspondent aux seules heures de face à face pédagogique.

19.3.2.4 : (accord du 6 avril 2012) : Le montant de la rémunération sera versé au plus tard à la fin du mois suivant la fin de la réalisation de l'activité, y compris la transmission des résultats des évaluations. Sauf accord contraire entre les parties, la rémunération sera lissée mensuellement. Dans ce cas, la rémunération versée chaque mois est égale à la moyenne mensuelle de la rémunération totale calculée pour l'année académique.

19.4 Démission ou départ volontaire à la retraite - Délai de préavis :

Les chargés d'enseignement - intervenants non permanents ne peuvent se considérer déliés de toute obligation contractuelle tant que leurs missions afférentes à l'année universitaire en cours ne sont pas accomplies.

Toute démission de leur part doit être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard le 30 avril, sauf cas de force majeure.

Le chargé d'enseignement intervenant non permanent désirant faire valoir ses droits à la retraite doit respecter le préavis et les formes spécifiées au Titre I, article 7.1.1.

Article 20 - Rémunération :

En raison de la spécificité de l'emploi des chargés d'enseignement, le calcul de la rémunération s'appuie sur des principes différents de ceux retenus pour les enseignants permanents.

La rémunération du chargé d'enseignement sera établie sur la base d'un taux horaire de référence, déterminé d'un commun accord entre les parties et qui ne pourra pas être inférieur aux minima conventionnels.

Ce taux horaire sera appliqué au nombre d'heures de face à face prévu au contrat de travail ou dans le dernier avenant.

La préparation de l'API, y compris les mises à jour et l'articulation des connaissances dispensées, celles des exercices et des interrogations et l'évaluation des connaissances, bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, est incluse dans le taux horaire de référence appliqué aux heures de face à face.

Le taux horaire, lorsque le cours n'est pas répété, est appliqué par référence à la forme pédagogique utilisée, à savoir, cours magistral, interactif, travaux dirigés, travaux pratiques.

La participation aux jurys et aux réunions pédagogiques auxquels le chargé d'enseignement - intervenant non permanent pourra être convoqué, fait l'objet d'une rémunération selon un taux horaire spécifique.

Il appartient à chaque employeur d'identifier le taux horaire à appliquer au nombre d'heures de face à face pédagogique. Ce taux horaire d'intervention ne peut être inférieur, pour chaque type d'intervention (Cours Magistral, Cours Interactif, TD, TP, Jury et Réunion pédagogique), au minimum conventionnel figurant en annexe II B.

Un chargé d'enseignement - intervenant non permanent peut assurer des enseignements relevant de types d'interventions différents et donc se voir appliquer différents taux horaires.

Deux catégories d'enseignement doivent être distinguées :

- enseignement donné dans une des disciplines correspondant au cœur de métier de l'établissement (sciences de l'ingénieur dans une école d'ingénieurs, sciences de gestion dans une école de commerce et de gestion),
- enseignement donné dans une discipline complémentaire ne correspondant pas au cœur de métier de l'établissement (langues, sport, communication, culture générale, etc.).

Les grilles fixant les minima conventionnels des taux horaires de référence par types d'interventions feront l'objet d'une négociation annuelle en CPN. Ces minima incluent les congés payés.

Article 21 - Statut (modifié accord du 6 avril 2012)

Du fait de leur implication limitée dans la vie de l'établissement, les chargés d'enseignement - intervenants du titre III n'ont par principe pas le statut de cadre. Cependant, sans que cela ne puisse remettre en cause la distinction de la convention collective entre le Titre II et le Titre III, qui définit deux catégories distinctes de salariés, le statut de cadre est attribué à un chargé d'enseignement-intervenant du titre III dès lors qu'il satisfait aux quatre critères cumulatifs ci-dessous :

- 1° La possession nécessaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum de type M1 ou expérience professionnelle équivalente, pour exercer son enseignement.
- 2° Une expérience d'enseignement d'au minimum trois années scolaires complètes dans l'établissement.
- 3° Une charge de travail dans l'établissement correspondant au minimum à 350 heures de face-à-face ;
- 4° l'initiative et la liberté d'agir et de faire définies par un niveau de compétences reconnu soit en pédagogie soit dans la matière enseignée qui lui permette d'avoir la possibilité d'adapter le programme de son enseignement.»

TITRE IV CONCLUSION

Article 22 - Commission Paritaire Nationale :

La Commission Paritaire Nationale comprend en nombre égal :

- des représentants du collège employeur désignés par les organisations d'employeurs signataires,
- des représentants du collège salarié désignés par les organisations syndicales signataires.

Le nombre de représentants de chaque collège est fixé par accord entre l'ensemble des parties signataires et leur répartition à l'intérieur de chaque collège entre les organisations concernées par accord entre elles.

Des sous-commissions ad hoc pourront être désignées pour l'étude des problèmes spécifiques à certaines catégories de personnel.

22.1 Mission :

La Commission Paritaire Nationale a pour fonction :

- d'adapter la présente convention aux dispositions législatives ou réglementaires ultérieures,
- d'interpréter la présente convention,
- de modifier la grille des salaires minima garantis,
- de s'assurer de la mise en place des commissions définies au Titre II, article 17-5 et de la réalité de leur fonctionnement,
- de siéger en conciliation pour examiner les litiges nés de l'application de la présente convention.

Les modifications de la présente convention doivent faire l'objet d'avenants régis par les dispositions du Code du Travail relatives aux conventions et accords collectifs (article L2241-1 et suivants).

22.2 Fonctionnement

La Commission Paritaire Nationale se réunit toutes les fois qu'une question de sa compétence lui est soumise. Elle se réunit obligatoirement au cours du troisième trimestre de l'année scolaire pour procéder à l'actualisation de la grille des rémunérations annuelles minimales. Les dispositions qui en résultent prennent effet au 1er septembre suivant. Préalablement à cette négociation, le collège employeur doit remettre aux organisations syndicales, dans les formes et délais prescrits par la loi, le rapport prévu à l'article L 2241-1 du Code du Travail.

La Commission est présidée alternativement chaque année par un représentant des employeurs et un représentant des salariés. Le secrétariat étant assuré par un représentant de l'autre collège.

Article 23 - Conciliation :

La Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 22 ci-dessus, est saisie en conciliation dans le cadre de sa mission définie à l'article 22.1 dans les conditions suivantes :

La partie la plus diligente adresse, avec la lettre de saisine, les pièces nécessaires à l'examen du litige au Président de la Commission Paritaire Nationale, au siège de la FESIC. Celui-ci réunit la Commission dans un délai de 20 jours à compter de la réception de la lettre de saisine et convoque en même temps les parties.

Si la réunion débouche sur une conciliation, celle-ci doit faire l'objet d'un accord de conciliation signé par les deux parties et dont la copie leur est remise sur le champ.

Dans le cas contraire, ou en cas de non comparution d'une des deux parties, la Commission constate la non conciliation sous forme d'un document, signé du Président et du Secrétaire dont une copie est remise sur le champ ou adressée par lettre recommandée aux deux parties.

Article 24 - Date de prise d'effet - Durée - Révision - Dénonciation :

La présente convention prend effet après le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe des Prud'hommes de Paris.

- a) Elle est conclue pour une durée indéterminée,
- b) Révision :

L'organisation signataire souhaitant une révision de certaines dispositions de la convention en informe le Président par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La demande précise si l'étude de la révision demandée peut s'inscrire dans le cadre normal des réunions de la Commission Paritaire Nationale ou si une réunion immédiate est demandée. Dans ce dernier cas, le Président convoque la Commission qui devra être réunie dans un délai d'un mois à dater de la demande.

- d) Les révisions et les avenants prennent effet à la date fixée lors de leur signature.
- e) Dénonciation :

La partie dénonçant la convention doit en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Des négociations devront s'ouvrir dans les trente jours qui suivront l'envoi de cette lettre.

La présente convention continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de la date de la dénonciation.

Article 25 - Dispositions applicables aux nouveaux adhérents :

25.1 Conventions et accords antérieurs :

La présente Convention Collective se substitue aux conventions collectives auxquelles peuvent adhérer certains de ces établissements pour une partie de leur personnel. Toutefois les avantages individuels acquis antérieurement, qui peuvent résulter de leur application, restent acquis pour le personnel en fonction à la date d'effet de la présente convention. Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour ces salariés. En aucun cas, elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises par contrat individuel ou accord collectif d'établissement.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certains de ces établissements : sera adoptée

la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la Convention Collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'établissement seront soumises à la Commission Paritaire Nationale prévue au Titre IV, article 22.

25.2 Dispositions transitoires :

Ces établissements disposeront de la période allant de la date de leur adhésion à la présente convention jusqu'à la seconde rentrée universitaire pour procéder à la nouvelle classification des personnels engagés avant la date de prise d'effet, à la révision de leurs contrats de travail et à l'actualisation des accords d'établissement en cohérence avec les dispositions de la présente Convention Collective.

Article 26 - Dépôt légal :

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe des Prud'hommes de Paris.

ANNEXES

Annexe I – A : Charte de la Fédération d'écoles supérieures d'ingénieurs et cadres (FESIC)

1°) Un projet pédagogique qui privilégie la promotion des personnes et leur participation

La formation, la promotion et l'épanouissement de tous ceux qui vivent dans les Etablissements de la FESIC (personnels et étudiants) constituent le fondement de leur projet pédagogique.

Le respect de chacun dans sa spécificité, une organisation faisant appel à la plus large participation et visant à ce que chacun atteigne ses objectifs personnels pour en découvrir toutes les dimensions, sont la traduction concrète de la primauté des personnes.

Cette primauté suppose la tolérance, qui exclut toute forme de "totalitarisme" et permet le pluralisme dans la réflexion et dans l'expression.

S'il y a ouverture au dialogue, la diversité des convictions et leur confrontation sont, pour chacun, source d'enrichissement.

2°) La primauté de l'homme dans la technique, dans la recherche, dans l'économie

La référence aux valeurs évangéliques inspire, à chaque époque et dans chaque milieu, des conceptions de l'homme et du monde susceptibles de répondre aux questions toujours renouvelées des sciences et des techniques.

Les responsables des écoles de la FESIC constatent l'autonomie des techniques dans leur dimension scientifique. Mais ils affirment que les choix de développement scientifique, économique et social, la mise en œuvre des techniques doivent tenir compte du sens de la vie de l'homme et de son épanouissement personnel et social.

La primauté donnée à la personne invite ces écoles :

- à s'intéresser aux recherches qui témoignent du souci de tout l'homme et de tous les hommes ;
- à favoriser les courants de pensée et de foi qui contribuent à découvrir en l'homme toutes les valeurs qu'il recèle ;
- s'opposer à tout ce qui diminuerait l'homme au nom de déterminismes extérieurs à lui-même.

3°) Une attention particulière aux "laissés-pour-compte" du développement

Les écoles de la FESIC professent que le progrès technique ne trouve sens qu'au service de tous les hommes et particulièrement des plus démunis (individus, groupes sociaux ou peuples).

4°) Un statut privé de type associatif

Pour poursuivre le projet pédagogique de leur établissement, directeurs, enseignants, personnels, étudiants, doivent pouvoir collaborer librement dans un cadre favorisant une réelle attention aux personnes et une large participation. Un statut privé de type associatif répond, mieux que d'autres, à cet objectif.

Il garantit en outre l'autonomie de l'institution à l'égard des instances de type public ou de type privé à but strictement professionnel ou économique.

Cependant, bien loin de refermer chaque établissement sur lui-même, cette option doit le conduire à articuler ses actions avec tout organisme de coordination et, en particulier, avec l'Etat, garant de l'intérêt général.

De même que l'espérance chrétienne tend vers un idéal de l'homme jamais atteint, les éléments constituant cette CHARTE ne se prétendent pas la synthèse de pratiques achevées. Ils veulent être une interrogation permanente adressée à tous ceux qui participent au fonctionnement des établissements de la FESIC.

Annexe I- B : règlement spécifique : « Charte de l'UGEI-GP »

Charte UGEI Groupement Professionnel

-L'épanouissement des élèves et des personnels de nos membres s'appuie sur la solidarité, le mérite individuel et l'implication collective.

Laïcité républicaine, mérite individuel, solidarité collective, indépendance d'esprit et promotion des valeurs du travail et de l'effort fondent notre projet et guident nos actions.

Projet harmonieux

Le dialogue permanent nourrit notre enrichissement mutuel et autorise une progression collective respectueuse de nos spécificités individuelles.

Le respect de chacun au sein d'une organisation transparente traduit notre engagement commun au service de tous. Nul n'est laissé en chemin pour de strictes questions de moyens matériels et/ou financiers, de l'instant où il respecte nos valeurs.

Enthousiasme scientifique

Nos responsables défendent l'autonomie des sciences et des techniques dans leurs dimensions conceptuelle, théorique et pédagogique. Les choix scientifiques, technologiques et pédagogiques obéissent au respect de l'être humain. Innovation pédagogique, progrès technologique et recherche scientifique demeurent au service de tous.

Notre enthousiasme scientifique et pédagogique se traduit quotidiennement :

- Par une volonté d'excellence, d'exactitude, d'audace, de clarté, d'innovation et de performance.
- Par la mutualisation des efforts tendant à valoriser les résultats de nos quêtes scientifiques comme de nos innovations pédagogiques
- Par une recherche qui doit se développer constamment, des synergies accrues entre nos membres comme avec nos partenaires universitaires français et étrangers, des collaborations permanentes avec les entreprises dans leurs efforts de R&D.

Développement solidaire

Notre autonomie à l'égard des institutions publiques ou privées, dans tous domaines, assure sa crédibilité, sa cohésion et sa force. Nos actions s'opèrent également dans le respect de celles de l'Etat, afin de concilier les objectifs de notre institution avec l'intérêt général.

La mutualisation de nos moyens et de nos actions autorise chacun à affirmer son appartenance à l'institution, à favoriser son implication dans le fonctionnement optimal de l'organisation et à bénéficier des résultats positifs qui en découlent, tant individuellement que collectivement.

Notre solidarité s'applique également à l'égard de tiers, publics ou privés, dans le cadre d'actions concertées, toujours respectueuses de nos principes.

(av.13 11 2009)

ANNEXE II A Grille des catégories et minima de salaires pour les personnels permanents

(annexe abrogée par l'accord du 10 février 2012, à compter de la mise en place de la nouvelle classification)

CATEGORIE	DESIGNATION
1	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, et le plus souvent répétitives et n'exigeant aucune formation particulière
2	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, mais pouvant nécessiter la connaissance et l'application de procédures ainsi que la prise d'initiatives pour leur mise en œuvre.
3	Emplois se caractérisant par leur spécialité et la spécialisation de leurs titulaires, qui possèdent une technicité acquise par la formation professionnelle. La progression dans ce niveau se manifeste, par la prise en charge de responsabilités de gestion ou techniques, suivant des objectifs généraux et avec initiative sur le choix des moyens.
4	En plus de la parfaite maîtrise de la technicité professionnelle, les employés classés à ce niveau ont une responsabilité de gestion ou technique et peuvent coordonner le travail d'autres employés.
5	En raison de leur compétence, les employés classés à ce niveau ont, sous le contrôle de la direction ou d'un cadre, une responsabilité permanente de commandement. Sont assimilés les employés possédant une technique (administrative ou d'enseignement) équivalente qui n'ont pas à exercer cette responsabilité de commandement.
6	Position I Cadres ou Enseignants-Chercheurs, ayant acquis par leur première formation les connaissances académiques requises mais n'assurant pas encore des responsabilités et/ou ne possédant pas l'expérience professionnelle suffisante.
7	Position II Cadres ou Enseignants-Chercheurs, agissant à partir de directives dans une unité techniques, scientifique ou pédagogique. La responsabilité d'ensemble leur incombe sous l'autorité d'un cadre de catégorie supérieure. Ils participent à la définition des objectifs de leur secteur. Ils animent et coordonnent l'activité des personnels des catégories précédentes.
8	Position III Cadres ou Enseignants-Chercheurs dont les fonctions impliquent des responsabilités importantes exigeant une autonomie de jugement et d'initiative, des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité. Responsables confirmés, ils animent et coordonnent les activités des personnels des catégories précédentes.
9	Les fonctions impliquent de larges initiatives et responsabilités, délégués par le Directeur, nécessitant une compétence étendue. C'est au minimum un Cadre ou Enseignant-Chercheur confirmé responsable d'un département d'enseignement ou de recherche ou un expert reconnu.
10	Directeurs des études et dirigeants

Catégorie Et Formation souhaitée	Echelons(*) et Minima annuels au 01/09/2006	EXEMPLES
<i>Catégorie 1</i> Niveau VI 5bis de l'Education Nationale	A 13 988,85 B 13 988,85 C 14 140,35 D 14 483,76 E 15 153,82	Employés de nettoyage, aide de labo, de cuisine, d'accueil, de sécurité, de reprographie
<i>Catégorie 2</i> Niveau V 5bis de l'Education Nationale ou équivalent (CAP-BEP)	A 13 988,85 B 14 291,85 C 14 576,83 D 15 287,96 E 16 532,32	Ouvriers qualifiés, employés qualifiés : (de labo, de cuisine, d'entretien, de bibliothèque, de comptabilité). Dactylo, standardiste et concierges
<i>Catégorie 3</i> Niveau IV Education Nationale (BT-BAC)	A 14 291,85 B 14 746,37 C 15 240,46 D 16 291,56 E 17 868,14	Ouvriers qualifiés responsables d'un secteur, secrétaire, bibliothécaire, infirmier, technicien de labo, comptable 1 ^{er} échelon
<i>Catégorie 4</i> Niveau III Education Nationale (BTS-DUT)	A 14 818,21 B 15 689,81 C 17 084,52 D 18 827,78 E 21 094,18	Secrétaire de Direction, comptable 2 ^{eme} échelon, assistant commercial...
<i>Catégorie 5</i> Niveau II Education nationale (diplôme exigé)	A 15 427,65 B 17 141,76 D 19 198,79 E 21 427,13	Agent de labo principal, assistant d'ingénieur, chef de groupe, chef d'atelier, analyste programmeur, moniteur d'enseignement (TP) documentaliste
Niveau 1 Education nationale <i>Catégorie 6</i>	A 19 638,33 B 21 533,23 D 23 428,23 E 25 495,47	
<i>Catégorie 7</i>	A 22 911,45 B 24 978,57 D 27 562,63 E 29 802,02	
<i>Catégorie 8</i>	A 27 346,79 B 30 081,48 D 32 816,18 E 35 550,88	
<i>Catégorie 9</i>	A 30 765,08 B 34 183,53 D 37 601,82 E 40 165,53	
<i>Catégorie 10</i>	H.C,	

(*) **Echelon A** : Possède les potentialités pour les exigences de la mission confiée mais ne les a pas encore manifestées par des résultats tangibles et durables. Aucun salarié ne peut rester dans cet échelon plus d'un an au-delà de la fin de la période d'essai éventuellement renouvelée.

- **Echelon B** : Obtient des résultats satisfaisants dans la mission confiée.
- **Echelon C** : Cet échelon n'est utilisé que pour les catégories 1-2-3 et 4. Il correspond à l'acquisition, par la pratique professionnelle, d'une compétence reconnue.

Le salarié obtient des résultats satisfaisants et permanents dans la mission confiée.

Le délai qui sépare l'entrée dans la catégorie et le passage à cet échelon ne peut excéder dix ans.

- **Echelon D** : Obtient des résultats notoires et permanents dans la mission confiée et sait analyser les implications de cette mission et proposer des améliorations significatives
- **Echelon E** : Les résultats obtenus vont au-delà des exigences requises par la fonction.

Sont classés agents de maîtrise : les salariés ayant atteint l'échelon D dans la catégorie 4. Pour les cotisations sociales, ils relèvent du régime des cadres, sous réserve de l'accord de l'AGIRC. (Article 4bis) ARRCO.

Sont classés cadres : les salariés ayant atteint l'échelon D dans la catégorie 5. (Article 4) AGIRC.

ANNEXE II B (modifiée par accord du 6 avril 2012) Grille des minima de salaires pour les chargés d'enseignement- intervenants tels que définis au titre III de la convention collective Rémunération horaire brute minimum (séances non répétées)

Critères	Travaux pratiques		Travaux dirigés		Cours interactifs		Cours magistraux		Jurys, réunions
	Débutant	Confirmé	Déb.	Conf.	Déb.	Conf.	Déb.	Conf.	
Niveau de la formation délivrée									
L2 ou Bac+2 L3 ou Bac+3	18	19,10	24	25,5	30	31,8	33	35	15,1
M1 ou Bac + 4	19	20,5	27	29,1	34	37,4	36	40	15,1
M2 ou Bac + 5	20	21,2	28	29,7	37	39,2	41	43,5	15,1

Au-delà de la grille ci-dessus, les établissements peuvent en fonction de leurs besoins spécifiques et notamment de leurs exigences pédagogiques, tenir compte de critères complémentaires pour compléter leur grille tarifaire, tels que :

- Le diplôme ou l'expérience professionnelle exigée du chargé d'enseignement-intervenant du titre III de la convention collective pour donner son cours
- La langue d'intervention...

Les établissements peuvent également tenir compte des caractéristiques du cours (création, mise à jour significative...) notamment par un avenant au contrat de travail pour le CDII. »

NB : les rémunérations 2012-2013 ont été fixées par une décision unilatérale

ACCORDS NON INSEREES OU INSERES PARTIELLEMENT DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

Accord sur l'égalité professionnelle dans les établissements dépendant de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 : enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC)

Préambule

Le présent accord, conclu en application des dispositions légales ou conventionnelles, en particulier celles du code du travail, vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les établissements dépendant de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 (FESIC).

Les parties signataires souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Elles rappellent également que la question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. Elles rappellent également que si l'analyse de la situation au niveau de la branche donne une première indication, c'est essentiellement au niveau de l'établissement que les mesures correctrices éventuelles doivent être prises.

Article 1 : Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats, quel que soit leur sexe. Les établissements veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi tant en externe qu'en interne. Ainsi à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, compétences et qualifications comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées selon les mêmes critères.

En concertation avec les représentants du personnel, des actions seront, en tant que de besoin, menées dans les établissements pour améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représenté(e)s et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès.

Article 2 : Emploi, promotion et évolution professionnelle

Les hommes et les femmes ayant des postes et expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Les absences liées au congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne peuvent avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles.

Article 3 : Rémunération

Les parties signataires réaffirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination. En particulier les niveaux de rémunération ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

En tant que de besoin, les établissements corrigeront les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Article 4 : Formation professionnelle

Elément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre aux salariés de conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les conditions d'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations en particulier les formations qualifiantes doivent pouvoir bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et pour les autres.

Afin de servir cet objectif, les parties signataires recommandent que l'organisation des formations prennent en compte la vie privée et familiale, en particulier au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants.

Article 5 : Dispositions relatives à l'état de grossesse déclarée

Dès que l'état de grossesse déclarée est connue de l'employeur, et jusqu'au congé maternité, les établissements prendront les mesures suivantes en concertation si nécessaire avec le médecin du travail de l'établissement

- Adaptation éventuelle du poste de travail.
- Pas d'exposition aux produits dangereux
- Adaptation éventuelle des horaires de travail

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure

Article 6 : Dispositions communes aux congés maternité, adoption, parental d'éducation

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées aux congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation, et d'examiner les souhaits éventuels d'évolution, un entretien sera mis en place, si possible, avant le départ.

Les salariés qui reprennent leur travail à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à plein temps, bénéficient d'un entretien systématique avec un représentant de l'employeur. Celui-ci portera notamment sur l'évolution et l'orientation professionnelle, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail ainsi que sur une formation éventuelle de réadaptation ou de remise à niveau notamment en cas de changement de techniques ou méthodes de travail survenues pendant la durée de l'absence.

Article 7 : Dispositions spécifiques aux retours de congé parental d'éducation

Lors du retour de congé parental d'éducation et au plus tard au moment de l'entretien systématique prévu à l'article ci-dessus, il sera proposé aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté au moment de la naissance (ou de l'adoption) et ayant été absent au moins un an à temps plein

- une information sur l'évolution de l'établissement pendant la durée de l'absence
- un bilan de compétence
- une formation si nécessaire

Article 8 : Organisation et aménagement du travail

La question de l'aménagement du travail peut être importante pour favoriser l'égalité professionnelle. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation par l'établissement des journées de travail visant à concilier vie de professionnelle et vie familiale. Il convient en particulier de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée prenne en compte, autant que possible la vie familiale.

Article 9 : Informations communiquées au niveau de la branche

Des informations sur la situation respective des hommes et des femmes seront communiquées annuellement avec la présentation de la synthèse de l'enquête emploi, rémunération et situation économique.

Article 10 : Dispositions applicables aux établissements employant plus de 50 salariés au sens de la législation sur les comités d'entreprise :

Les établissements employant au moins 50 salariés au sens de la législation sur les comités d'entreprise communiqueront une fois par an à leur comité d'entreprise les informations suivantes par catégories professionnelles (ouvriers- employés, TAM, cadres) sur la situation respective des hommes et des femmes :

- Recrutement
- Formation professionnelle
- Promotion professionnelle
- Classification
- Conditions de travail, et notamment temps de travail
- Rémunération effective (mini, moyen, maxi)

Ces informations doivent permettre au comité d'entreprise d'une part d'avoir une vision de la situation de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente, d'autre part de constater les évolutions. L'objectif est d'avoir cette évolution sur les trois dernières années. Dans la mesure où tous les établissements ne disposent pas de l'historique, il est admis que cet objectif puisse être atteint progressivement. Après consultation de leur comité d'entreprise, les établissements pourront par exception choisir une autre référence que le 31 décembre.

Si l'analyse comparée des situations respectives des hommes et des femmes fait apparaître dans une catégorie un écart de rémunération objectivement constaté (pour des emplois identiques), l'établissement devra faire de sa réduction une priorité.

L'information annuelle précisera également en tant que de besoin les mesures prises depuis un an pour assurer l'égalité professionnelle et les objectifs et actions pour l'année à venir.

Une analyse des promotions sera effectuée pour veiller au respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une attention particulière sera portée sur celles qui impliquent des changements de niveau et de catégorie.

Au vu des informations qui leur auront été transmises, les représentants du personnel pourront présenter leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à assurer l'égalité professionnelle.

Article 11 : Etablissements non assujettis à la législation sur les comités d'entreprise

Les établissements non assujettis à la législation sur les comités d'entreprise sont invités à s'inspirer des dispositions de l'article précédent et communiqueront les informations à leurs représentants du personnel.

Article 12 : élections professionnelles

Les listes de candidatures aux élections professionnelles doivent tendre à respecter la proportion d'hommes et de femmes présents dans l'établissement (et éligibles) tant dans les candidats présentés que dans leur position sur la liste (principe de l'alternance de présentation H-F). Ceci relève de la responsabilité des organisations qui présentent les listes.

Article 13 : Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FESIC auprès du conseil des prud'hommes de Paris et des services du Ministère chargé du Travail

Fait à Paris le 21 mai 2010

Signatures : d'une part la FESIC et l'UGEI-GP, d'autre part l'ensemble des organisations syndicales de salariés

Convention collective nationale du 5 décembre 2006 ; ENSEIGNEMENT, ECOLES SUPERIEURES INGENIEURS ET CADRES (FESIC) Négociation annuelle obligatoire / Accord

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au niveau de la branche professionnelle FESIC, UGEI-GP, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1 : première évolution de la grille des minima salariaux

Les minima salariaux tels qu'ils sont issus de la décision unilatérale 2010 sont revalorisés de 2,5%, sauf pour les échelons E de toutes les catégories. Cette revalorisation n'a aucune incidence sur l'évolution des salaires réels.

Article 2 : Modification de l'article 12 bis de la convention collective

L'article 12 bis de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 bis – Evolution de la rémunération individuelle : *article intégré dans la convention collective*

Article 3 : Seconde évolution des salaires minima

La grille des salaires minima issue de l'article 1^{er} est revalorisée de 1,6% pour les catégories 1 à 4. Ce pourcentage servira de base pour l'application du coefficient prévu à l'article 12 bis nouveau de la convention collective.

Article 4 : grille des salaires minima des salariés permanents

Les salaires minima annuels applicables pour l'année 2011-2012 sont fixés dans le tableau qui suit. Ces salaires minima annuels garantis sont applicables pour des salariés permanents employés à temps plein. Pour les salariés permanents employés à temps partiels ou les salariés permanents recrutés en cours d'année, ces salaires sont applicables prorata temporis.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2011 et pour la période qui démarre le 1^{er} septembre 2011 et se termine le 31 août 2012.

Bien entendu, aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC mensuel tel que fixé par la réglementation.

Salaires annuels minima 2011-2012

Catégories	Salaires annuels minima 2011-2012
1A	16 800
1B	16 800
1C	16 800
1D	16 800
1E	16 830
2A	16 800
2B	16 800
2C	16 850
2D	16 950
2E	17 650
3A	16 830
3B	16 930
3C	17 030
3D	17 653
3E	18 889
4A	17 340
4B	17 850
4C	18 870
4D	20 401
4E	22 299
5A	19 890
5B	20 400
5D	21 420
5E	23 260
6A	22 900
6B	23 400
6D	25 190
6E	27 540
7A	26 010
7B	27 000
7D	29 400
7E	31 800
8A	29 170
8B	32 230
8D	35 290
8E	38 050
9A	33 660
9B	36 720
9D	41 820
9E	46 410

Article 5 : Evolution des salaires réels

Les salaires réels sur une base annuelle seront revalorisés pour la période du 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2012, au minimum de :

- 1,12% pour les catégories 1 à 3 en application du coefficient de 0,7 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective
- 0,8% pour la catégorie 4 en application du coefficient de 0,5 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective
- 0,6% pour la catégorie 5
- 0,4% pour les catégories 6 et 7
- 0,2% pour les salariés des catégories 8 et 9

Article 6: grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement- intervenants non permanents

A compter du 1^{er} septembre 2011 et pour l'année 2011-2012 la rémunération horaire brute minimum des chargés d'enseignement-intervenants non permanents est ainsi fixée pour les séances non répétées :

	Rémunération horaire brute minimum en euros (séances non répétées) 2011-2012	
	Disciplines scientifiques du cœur de métier	Disciplines complémentaires
Cours magistral	43,08	35,56
Cours interactif	37,71	32,32
Travaux dirigés	29,10	26,95
Travaux pratiques	20,49	18,34

Le minimum horaire pour les jurys et réunions pédagogiques est fixé à 15,07

Article 7 : Dispositions diverses

Cet accord constitue un avenant à la convention collective nationale, ENSEIGNEMENT, ECOLES SUPERIEURES INGENIEURS ET CADRES (FESIC)

Article 8 : dépôt

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services chargés du Ministère du Travail et auprès du secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 14 octobre 2011

Signataires ; d'une part la FESIC, d'autre part FEP-CFDT, FNEC-FP-FO, SNEC-CFTC, SPELC

NB : les rémunérations 2012-2013 ont été fixées par une décision unilatérale

Accord sur les classifications dans les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 : ENSEIGNEMENT, ECOLES SUPERIEURES INGENIEURS ET CADRES (FESIC)

Préambule

Conformément aux dispositions du code du travail qui demande une négociation régulière sur les classifications, les organisations signataires ont décidé de mettre en place dans la branche professionnelle une nouvelle classification qui gardera le même champ d'application et se substituera à celle existante.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois dans des niveaux-échelons. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

N'entrent pas dans le champ de la présente classification, les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions engageant leur établissement. Les cadres dirigeants ont par principe des relations directes avec les instances de gouvernance de leur établissement.

Chapitre 1^{er} Principes Généraux

Article 1 : familles et catégories professionnelles

Pour classer les salariés concernés, il sera fait référence à deux grandes familles professionnelles :

- Le Personnel technique et administratif ;
- Le Personnel enseignant et enseignant chercheur.

Les salariés sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- Ouvriers – employés ;
- Techniciens - agents de maîtrise ;
- Cadres.

Article 2 : Définition des grandes catégories

Ouvrier, employé : l'ouvrier-employé est un salarié exécutant des tâches plus ou moins complexes sous les directives de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement ;

Technicien et agent de maîtrise : Le technicien est un collaborateur très qualifié. Ses compétences techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes. Peuvent être classés dans cette catégorie, des personnels techniques ou administratifs. Sont aussi classés dans cette catégorie les agents de maîtrise, salariés en charge de l'animation et/ou de l'encadrement d'une équipe. Des chargés d'enseignement, notamment chargés de travaux pratiques, peuvent entrer dans cette catégorie selon les modalités définies à l'annexe 2.

Cadre : Le cadre est un salarié aux compétences approfondies qui exerce des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande autonomie dans l'exercice de son emploi, dans le respect des orientations

qui lui sont fixées. Il a des capacités à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, à gérer des projets et des équipes. Il possède des qualités relationnelles marquées nécessaires à son activité.
Les cadres enseignants et enseignants-chercheurs permanents sont définis à l'article 17 de la convention collective.

Article 3 : Classement des salariés

Les salariés sont classés de manière prioritaire par rapport à l'emploi occupé. Celui-ci est apprécié en fonction de trois critères classants, précisés en tant que de besoin à l'article 7 : formation minimale souhaitée et compétences nécessaires (voire aptitudes professionnelles dans certains cas), responsabilité- encadrement- interaction avec l'extérieur, et enfin autonomie. Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Pour la référence aux diplômes, ont été retenus comme critères, les diplômes délivrés en France ou les diplômes inscrits au Registre National des Certifications professionnelles, et les équivalences internationales.

Article 4 : Niveaux-Echelons

Neuf niveaux de classification (de A à I) sont retenus, et pour chaque niveau trois échelons sont prévus : débutant, confirmé, expérimenté (à l'exception du niveau A qui ne comporte que les deux premiers échelons).

Les salariés appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés dans les niveaux suivants :

- Ouvriers-employés : niveaux A-B-C ;
- Techniciens et agents de maîtrise : niveaux D et E ;
- Cadres : niveaux F- G- H- I.

Chapitre 2 : Principes d'application

Article 5 : Règles de changement d'échelon, de niveau, de catégorie

Le passage d'un échelon à un autre : seul le passage de débutant à confirmé est automatique après une durée maximale de : un an pour les ouvriers-employés, deux ans pour les techniciens et agents de maîtrise, quatre ans pour les cadres. Ces durées sont des maxima, le changement d'échelon peut intervenir plus rapidement.

Le passage d'un niveau à un autre : il est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Dans la même catégorie, lorsqu'un salarié change de niveau dans son emploi ou dans le même type d'emploi, il est classé à l'échelon confirmé.

Le passage d'une catégorie à une autre : il relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Lorsqu'un salarié change de catégorie, il peut démarrer au premier échelon (échelon débutant) du niveau de la nouvelle catégorie. Le changement de catégorie lorsqu'il est lié à un changement d'emploi, peut s'accompagner d'une période probatoire dont la durée maximale est celle de la période d'essai prévue en cas de

recrutement. Bien qu'il y ait un avenant au contrat pour ce passage, pendant cette période, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, le salarié peut revenir à la catégorie antérieure sans que cela ne soit considéré comme une modification du contrat de travail précédent ou une cause de licenciement.

Les possibilités de changement d'échelon, de niveau ou de catégorie pourront être abordées à la demande de l'une ou l'autre des parties lors de l'entretien annuel prévu à l'article 12 bis de la convention collective et avec les mêmes possibilités de recours pour le salarié. Le passage à un échelon, niveau ou catégorie supérieurs, entraîne une modification positive de la rémunération effective, dont les modalités pourront être abordées lors de l'entretien prévu à l'article 12 bis de la convention collective.

Article 6 : Les responsabilités temporaires

Le salarié qui exerce pour une période déterminée (par exemple par la voie élective ou pour un projet limité dans le temps) une responsabilité supérieure, dont il a normalement la capacité, et différente de celle qu'il exerce habituellement, ne verra pas de ce seul fait sa classification modifiée. Il en est de même pour le salarié qui le temps d'une absence de longue durée accepte d'assurer l'intérim d'un emploi à responsabilité supérieure.

Il appartient à chaque établissement concerné de mettre en place les dispositifs temporaires adaptés et valorisants pour tenir compte de ces responsabilités. Ces dispositifs auront la même temporalité que ces responsabilités temporaires supérieures exercées.

A la fin de l'exercice de la responsabilité temporaire, le salarié reprend son emploi antérieur ou un emploi au moins équivalent.

Article 7 : Définitions et glossaire retenus par le présent accord

Les parties signataires conviennent que les termes suivants utilisés dans le présent accord ou dans la grille de classification, ont la signification principale suivante :

- Autonomie : capacité à prendre en charge seul une mission ou une activité dans une logique de travail personnel ou d'équipe ;
- Compétence : capacité, prouvée par l'expérience et/ou la formation, à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes transversales ou spécifiques à un métier pour exécuter les activités et exercer les responsabilités confiées ;
- Débutant : salarié qui prend la mesure des exigences de son emploi,
- confirmé : salarié qui maîtrise son emploi
- expérimenté : salarié qui domine toutes les composantes de son emploi

Et aussi

- Coordonner : combiner des éléments ou des personnes et les organiser en vue d'un résultat ;
- Animer : donner une impulsion, faire vivre une équipe ;
- Encadrer : exercer une autorité sur une ou un groupe de personnes ;
- Piloter : être en charge d'un dossier, d'une mission et mettre en œuvre l'équipe concernée.

Elles conviennent aussi :

- que la performance, définie comme les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste, appréciés en général par rapport à des objectifs fixés préalablement, n'induit pas un changement de classification ;
- qu'aucun diplôme ne peut conférer automatiquement le classement dans un niveau ou dans une catégorie professionnelle. Que par ailleurs la référence à un diplôme n'a de sens que si le diplôme professionnel ou universitaire est en lien direct avec le poste occupé. A contrario, l'absence d'un diplôme n'interdit pas l'accès à un niveau ou une catégorie (technicien ou cadre) dès lors qu'elle est compensée par une expérience professionnelle équivalente, sauf dans le cas d'une exigence présentée par les organismes officiels, imposant pour certaines fonctions d'enseignement ou de recherche un type explicite de diplôme. La classification minimale tiendra compte notamment des titres, diplômes, formation, expérience professionnelle (en conformité avec l'article 3).

Article 8 : Grilles de classification

- **Grille de classification du personnel technique et administratif** : voir annexe 1 du présent accord.
- **Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs relevant du titre II de la Convention collective**: voir annexe 2 du présent accord.

Chapitre 3 : Mise en œuvre de l'accord

Article 9 : Mise en place de la classification

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.
Chaque emploi ou type d'emploi doit être décrit pour être intégré dans la classification.

La nouvelle classification doit être l'occasion de reclasser les salariés manifestement sous évalués ou au contraire sur classifiés. Les salariés mis en position hors classification doivent être réellement des cadres dirigeants.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification ne peut en aucun cas engendrer de perte de salaire pour le salarié concerné.

Les salariés en désaccord avec leur nouvelle classification pourront saisir leur employeur soit directement soit par l'intermédiaire des délégués du personnel. La commission nationale paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord pourra également être saisie dans le cadre de ses attributions définies à l'article 11.

Pour les cotisations sociales, les salariés classés en catégorie E confirmé ou expérimenté (échelons 2 et 3) relèvent du régime des cadres (articles 36 et 4 bis de la convention de 1947). Les salariés qui, en application de la nouvelle classification, ne relèveraient plus de ce régime conserveront cet avantage, sauf demande contraire de leur part.

Article 10 : Rôle des représentants du personnel

Dans le respect des dispositions légales et sans remettre en cause le rôle de la Direction, les représentants du personnel quand ils existent sont impliqués dans la mise en œuvre de la nouvelle classification, en particulier en amont lors de la définition par l'établissement de la méthode choisie, puis sur les modalités de mise en place (consultation préalable obligatoire), et en aval en cas de désaccord de tel ou tel salarié (rôle des délégués du personnel).

Article 11 : Commission de suivi et de mise en œuvre

La CPN crée en son sein une commission paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord à laquelle les instances représentatives du personnel, ou en cas d'absence de celles-ci, les salariés, peuvent recourir :

- En cas de difficulté de mise en œuvre
- Et/ou de désaccord non résolus localement.

Cette commission a pour vocation de faire des rappels au contenu de l'accord et à son interprétation. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche désigne un représentant à cette commission.

Article 12 : Délai de mise en œuvre :

- Les établissements dépendant de la convention collective sont invités à mettre en place la nouvelle classification dans les meilleurs délais après la signature du présent accord.
- les établissements adhérents mettront en œuvre la nouvelle classification au plus tard le 31 décembre 2013.
- Un bilan de la mise en place de la nouvelle classification sera présenté à la commission nationale paritaire en 2014, en même temps que l'enquête emploi 2013.

Article 13 : Dispositions diverses

L'annexe II A de la convention collective est abrogé.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective précitée.

Article 14 : Dénonciation et Dépôt

Le présent accord peut être dénoncé, par un ou plusieurs signataires conformément aux dispositions des articles L 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC au secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris et auprès des services du Ministre chargé du travail.

Annexe I : grille de classification du personnel technique et administratif

	NIVEAU	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	autonomie
Ouvriers-employés	A	Pas de compétence technique ou de formation spécifique	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées	Exécution de tâches simples ; souvent répétitives. Contrôle régulier de son activité
	B	Premier niveau dans le métier ; connaissance d'une technicité restreinte à son activité. <i>CAP-BEP ou formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Capable de mettre en œuvre des compétences ou acquis précis	Exécution de tâches plus complexes et Contrôle fréquent de son travail
	C	Compétences plus approfondies dans son activité <i>Brevet de technicien, bac (général, pro, technique) ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Prise en charge de responsabilité de gestion ou de techniques suivant des objectifs généraux ; peut coordonner fonctionnellement le travail d'autres ouvriers et employés, peut animer une équipe restreinte ; premier niveau d'interaction avec l'extérieur	Est capable d'initiatives dans le choix des moyens d'exécution. Contrôle ponctuel de son travail
TAM	D	Maîtrise des techniques professionnelles de son métier ; dispose de compétences particulières ; technicité importante. <i>DUT-BTS ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Peut coordonner et animer une équipe d'ouvriers et employés, traiter et transmettre des informations vers des interlocuteurs internes ou externes	Autonomie dans l'exécution de son travail, sous le contrôle d'un cadre ou d'un TAM
	E	Haute technicité professionnelle dans son métier, compétence dans plusieurs domaines ou compétences spécifiques approfondies dans un domaine <i>Diplôme de type L3 ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Peut coordonner, animer, encadrer une équipe ; peut adapter et proposer des actions avec des interlocuteurs internes ou externes	Large autonomie dans l'exercice de son métier et la mise en œuvre de ses compétences ; capable de résoudre des problèmes complexes

Annexe I (suite) : grille de classification du personnel technique et administratif

	NIVEAU	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	autonomie
cadres	F	Expérience reconnue dans un domaine d'activités, et/ou compétences supérieures dans un domaine <i>Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Peut encadrer une équipe et/ou piloter une équipe transverse ; peut être responsable de la gestion d'un budget ciblé	Autonomie dans le cadre d'objectifs déterminés ; responsabilité devant un chef de service ou Directeur
	G	Compétences supérieures dans plusieurs domaines ou très approfondies dans un domaine <i>Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>		Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; responsabilité devant un chef de service ou un Directeur
	H	Maitrise de l'ensemble des responsabilités d'un ou de plusieurs services. Compétences très approfondies ou diversifiées <i>Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Encadre une équipe de cadres ou de TAM ; propose son budget et en a la responsabilité de gestion	Grande autonomie sous la responsabilité/contrôle d'un Directeur
	I	Maitrise de l'ensemble des responsabilités d'une ou de plusieurs Directions. Compétences très étendues, approfondies et diversifiées <i>Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Dirige un ou des services ou encadre une équipe de cadres ; négocie et est responsable de son budget ; organise sa stratégie dans sa ou ses responsabilités ; participe à l'élaboration de la stratégie globale de l'établissement	Autonomie très large ; il peut engager l'établissement dans plusieurs domaines ; responsable devant la Direction Générale ou le Conseil d'Administration
	Hors Classif		Cadre dirigeant	Peut engager l'établissement dans son ensemble

Annexe II Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs relevant du titre II de la Convention collective

catégorie	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	autonomie
TAM	E	Chargés d'enseignement ou de recherche <i>Diplôme de type L3 ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Enseignant ou chercheur sous la responsabilité d'un autre enseignant ou chercheur;	Autonomie faible
cadres	F	Enseignant ayant la connaissance approfondie de son domaine académique <i>Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement ; enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité de la spécialité de sa recherche	Autonomie dans le cadre de son enseignement ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable
	G	Enseignant possédant une expertise dans un large domaine; enseignant-chercheur; expert <i>Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Enseignant pouvant animer ou encadrer des enseignants ; EC pouvant animer ou encadrer de jeunes chercheurs dans son domaine d'expertise ; relations avec des tiers internes ou externes	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements et de ses activités de recherche sous la responsabilité d'un responsable ou d'un Directeur ; autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation interne et externe
	H	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant ou enseignant-chercheur encadrant <i>Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	Enseignants pouvant encadrer des enseignants dans un large domaine ; encadre des EC et/ou chercheurs ; propose son budget et en a la responsabilité de gestion ; organisation d'activités de recherche ciblées.	Grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités sous le contrôle d'un Directeur ou du Directeur Général
	I	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant chercheur ayant une responsabilité managériale étendue	Organisation de la stratégie dans son domaine de responsabilité ; gestion d'une direction et ou des activités de recherche ; a la négociation et la responsabilité de son budget	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités ; responsabilité devant La Direction générale ou le Conseil d'Administration

Les niveaux de formation/diplôme doivent par ailleurs respecter les réglementations extérieures

NB : pour les enseignants et enseignants-chercheurs, à titre de simple repère sont donnés quelques exemples d'emplois n'ayant pas de valeur conventionnelle :

- Niveau E : chargés de TD, TP,
- Niveau F : ingénieur-bac +5 ; enseignant ne faisant pas de recherche ; EC débutant

- Niveau G : ingénieur-bac+5 ; enseignant-expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; responsable de promotion ou filière
- Niveau H : enseignant-expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; responsable d'options majeures ; responsable de laboratoire
- Niveau I : enseignant-chercheur ; expert-international ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; directeur de recherche (grandes unités) ; directeur pédagogique

Fait à Paris le 10 février 2012

Signataires : d'une part : FESIC et UGEI-GP

D'autre part : FNEC-FP-FO, SNEC CFTC, SPELC, SYNEP-CFE-CGC

Avenant N° 1 à l'accord du 10 février 2012 Sur les classifications dans les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 : ENSEIGNEMENT, ECOLES SUPERIEURES INGENIEURS ET CADRES (FESIC)

Article 1. Dans le cadre de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 10 février 2012, la grille des salaires minima pour les salariés concernés par cette nouvelle classification est ainsi fixée.
Salaire annuel en euros pour un salarié employé à temps plein

niveau	catégorie	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
A	Ouvrier-employé	16800	17220	NC
B	Ouvrier -employé	17300	17650	18100
C	Ouvrier-employé	18000	18650	19200
D	TAM	19400	20200	21000
E	TAM	21000	21800	22700
F	Cadre	23500	24850	26850
G	Cadre	27000	29160	32100
H	Cadre	32000	35200	38720
I	Cadre	37000	40700	44770

Article 2. Date d'application

Cette grille s'appliquera dans les établissements qui mettraient en œuvre la nouvelle classification dans le courant de l'année scolaire 2011-2012.

Elle servira de base pour les salariés concernés lors de la négociation annuelle 2012.

Article 3. Dépôt

Le présent avenant sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services chargés du Ministère du Travail et auprès du secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 10 février 2012

Signataires : d'une part : FESIC et UGEI-GP

D'autre part : FNEC-FP-FO, SNEC CFTC, SPELC, SYNEP-CFE-CGC

NB : les rémunérations 2012-2013, ont été fixées par une décision unilatérale

Accord complétant ou modifiant les dispositions du TITRE III DE LA CONVENTION COLLECTIVE Nationale du 5décembre 2006, enseignement, écoles supérieures Ingénieurs et cadres (FESIC)

Préambule :

Les parties signataires du présent accord, considérant que le recours à des chargés d'enseignement - intervenants tels que définis dans le titre III de la convention collective fait partie intégrante de l'activité des établissements concernés par la convention collective, ont décidé sans remettre en cause le titre III de la convention collective (qui définit deux catégories distinctes de salariés) de le compléter ou de le modifier par les dispositions suivantes.

Article 1- DISPOSITIONS COMMUNES :

1.1 : Négociation annuelle obligatoire de branche :

Comme pour les autres salariés, la négociation annuelle de branche portera sur l'évolution de la grille des salaires minima et sur l'évolution des salaires réels.

1.2 : **Sauf dispositions contraires ou spécifiques**, les dispositions générales du titre I de la convention collective bénéficient aux chargés d'enseignement-intervenants du titre III de la même convention. Par ailleurs les salariés du titre III participent aux élections professionnelles dans le cadre de la législation en vigueur du code du travail.

1-3 : Classification :

La classification spécifique des chargés d'enseignement -intervenants du titre III ainsi que la grille de salaires minima qui lui est associée est définie en annexe I au présent accord.

1-3-1 Organisation de la Classification

Pour chaque type d'intervention, Il est mis en place deux échelons

- débutant
- confirmé

Le passage d'un échelon à l'autre s'effectue après une ancienneté maximale de 3 ans en qualité de salarié de l'établissement.

1-3-2 Statut cadre.

Les dispositions de l'article 21 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 21- statut. *(dispositions insérées dans le texte de la convention collective)*

Article 2- Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

L'article 19.3.2. de la convention collectives est remplacé par les dispositions suivantes *(dispositions insérées dans le texte de la convention collective)*

« 19.3.2. Contrat à durée indéterminée intermittent

2-2 CDII

2-2-1. Les parties signataires considèrent que le CDII offre aux deux parties de meilleures garanties que le CDDU ; il doit donc devenir la référence pour les salariés ayant un volume d'heures significatif et dispensant le même type d'enseignement plus de deux années consécutives. En conséquence, elles émettent les recommandations jointes en annexe II au présent accord.

2-2-2. Absences

2-2-2.1. Comme les autres salariés les salariés en CDI bénéficient des dispositions de la convention collective relatives aux absences dont notamment : maladie, maternité, accident du travail, adoption.

2-2-2.2. Traitement des heures perdues : en cas d'absences couvrant des périodes d'activité prévues au contrat de travail du salarié, l'établissement peut avec l'accord du salarié faire récupérer ces heures perdues. Dans un tel cas, ces heures seront des heures complémentaires (en principe dans la limite des 30%), et seront rémunérées au tarif des heures perdues et récupérées.

Article 3- Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer après un an d'application du présent accord, pour en faire le bilan, analyser les difficultés éventuelles d'application et décider si nécessaire de le renégocier en tout ou en partie.

Article – 4- Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le premier septembre 2012. Mais la négociation annuelle sur les salaires 2012-2013, prendra comme base de négociation la grille de salaire en annexe I.

Article -5 - le présent accord constitue un avenant à la convention collective.

Article -6 - Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services du Ministère chargé du Travail et auprès du conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe I : classification et grille de salaires minima associée

L'annexe II B de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes (*texte intégré dans la convention collective*)

Annexe II : Recommandations sur l'usage des contrats pour les chargés d'enseignement-intervenants tels que définis dans le titre III de la convention collective

Sauf cas particuliers, notamment la création de nouveaux cours, la mise en place de cours supplémentaires ou l'utilisation des cours optionnels et au-delà de la seconde année d'enseignement :

II.1 Les écoles sont invitées à proposer un CDII pour les chargés d'enseignement-intervenants du titre III assurant plus de 110h de face à face sur l'année scolaire ;

II.2 Au-delà de 260h de face à face sur l'année scolaire, les établissements devraient analyser l'activité exacte du chargé d'enseignement-intervenant et en particulier les missions et responsabilités exercées. Si les conditions du titre II sont remplies, il lui sera proposé en conséquence un CDI à temps partiel, et il prend dès lors les droits et les devoirs du Titre II. Sinon, il lui sera proposé un CDII ;

II.3 Le CDII ne devrait pas concerner les salariés exerçant une activité supérieure à 400h de face à face sur l'année scolaire et, si l'analyse de l'activité du chargé d'enseignement-intervenant, et en particulier de ses missions et responsabilités, le confirme, le CDI (à temps plein ou à temps partiel) devrait s'imposer avec les droits et devoirs du Titre II. Sinon, il rentre dans le cadre du titre III de la convention collective.

Observation : les volumes d'heures évoqués ci-dessus (points II-1, II-2, II-3) sont les heures inscrites dans le contrat de travail

Fait à Paris le 6 avril 2012

Signataires : *d'une part la FESIC et l'UGEI-GP
D'autre part, la FEP-CFDT, Le SNCEC-CFTC, Le SPELC*

Accord sur la FORMATION PROFESSIONNELLE et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), dans les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 : ENSEIGNEMENT, ECOLES SUPERIEURES INGENIEURS ET CADRES (FESIC)

Dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation professionnelle et notamment les objectifs et moyens, ainsi que sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les parties signataires sont convenues de mettre dans le même accord ces deux thèmes de négociation compte tenu des nombreuses interactions entre les deux sujets.

CHAPITRE I- La formation professionnelle

A. Généralités

Les parties signataires tout en constatant que la mise en œuvre de la formation professionnelle relève de manière prioritaire de chaque établissement, tiennent à rappeler que chaque établissement doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller à leur employabilité, c'est-à-dire au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Elles réaffirment également que la formation professionnelle est un atout et un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié.

1-1- Les bénéficiaires

Tous les salariés sont potentiellement bénéficiaires d'actions de formation dans le respect des contraintes et spécificités de leur emploi ou contrat de travail.

Dans ce cadre les parties signataires conviennent que tous les salariés ayant une ancienneté reconnue supérieure à cinq ans doivent se voir proposer au moins une action de formation tous les 5 ans, la participation à des colloques, séminaires extérieurs y compris à l'international ou séminaires organisés par les organisations patronales, étant dans ce cadre considérée comme une action de formation. Les établissements disposent au maximum de 3 ans à compter de la signature du présent accord pour atteindre cet objectif pour l'ensemble des salariés concernés.

Les actions de formation pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents, sont en principe pour les actions de catégorie 1, telles que définies à l'article 1.5, réalisées en dehors des heures de face à face, considérées comme du temps de travail effectif, et rémunérées en heures complémentaires et au minimum au tarif fixé par la branche pour les heures de réunion. Ces heures nécessitent l'accord du salarié. Les actions de catégorie 2 telles que définies à l'article 1-5, sont réalisées en dehors du temps de travail et indemnisées sur la base d'une allocation de 50% du tarif minimum conventionnel, fixé ci-dessus.

1-2- Les objectifs

Les parties signataires sont convenues de définir 4 objectifs principaux aux actions de formation :

- actualiser, approfondir, enrichir ou acquérir des compétences ou connaissances,
- préparer les salariés notamment les enseignants aux évolutions de l'enseignement, aux nouvelles technologies, aux évolutions des demandes et des comportements des publics formés,
- favoriser la réalisation de projets professionnels,
- permettre les évolutions professionnelles.

1-3- Les publics prioritaires

Les parties signataires considèrent qu'au niveau de la branche, les publics prioritaires des actions de formation sont :

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés amenés à changer de poste,
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis au moins 5 ans,
- les publics faisant l'objet de plans d'actions spécifiques dans les établissements, notamment en application de dispositions légales ou conventionnelles.

Lors de l'établissement de leur plan de formation (ou de leurs actions de formation pour l'année à venir), les établissements peuvent définir en fonction de leurs besoins spécifiques des publics prioritaires complémentaires.

1-4- Les actions prioritaires

Les parties signataires conviennent de définir au niveau de la branche les actions prioritaires suivantes :

- pour les enseignants et enseignants chercheurs :
 - la maîtrise d'au moins une langue étrangère, et la formation à l'inter-culturalité,
 - l'évolution des méthodes d'enseignement,
 - la conduite de projets,
- pour les administratifs et techniciens :
 - la maîtrise d'au moins une langue étrangère si le poste le nécessite,
 - la maîtrise des technologies de l'information,
 - la communication interpersonnelle en particulier pour ceux en contact avec le public,
- pour les salariés en situation de management : la conduite d'équipes.

Lors de l'établissement de leur plan de formation, ou de la définition des actions de formation pour l'année à venir, les établissements peuvent définir en fonction de leurs besoins spécifiques des actions prioritaires complémentaires.

B. Dispositifs

Les principaux moyens d'accès à la formation

Le salarié peut accéder à des actions de formation par différents moyens :

- le plan de formation : sa mise en place et son exécution relèvent de la seule responsabilité de l'employeur,
- le DIF (Droit individuel à la formation) : droit du salarié, le DIF relève dans sa mise en œuvre d'une co-décision : employeur et salarié,
- le CIF (congé individuel de formation) : il relève de l'initiative du salarié,
- les périodes de professionnalisation : elles sont réservées à certains publics,
- les contrats de professionnalisation : ils ne sont accessibles qu'à certains publics.

1-5- Le plan de formation :

L'élaboration d'un plan de formation obligatoire pour les établissements de plus de 50 salariés est recommandée pour tous les établissements de moins de 50 salariés. Le comité d'entreprise (ou la DUP) est informé et consulté dans le cadre de la législation en vigueur. Conformément aux dispositions légales, les délégués syndicaux quand ils existent, reçoivent les mêmes documents d'information que les membres du comité d'entreprise (ou de la DUP).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, la direction informe au moins une fois par an les délégués du personnel sur les résultats de la formation et sur les projets de formation pour l'année à venir. En l'absence de représentants du personnel tous les salariés sont informés des actions de formation envisagées, par tout moyen choisi par l'établissement.

Les grandes actions de formation au sein du plan :

Conformément aux dispositions légales les actions de formation peuvent être classées entre deux grandes catégories au sein du plan de formation de l'établissement.

- 1- Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : ces actions constituent un temps de travail effectif et sont donc rémunérées comme tel.
- 2- Les actions de développement des compétences : avec l'accord écrit du salarié, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail du salarié dans la limite de 80h par année civile (ou de 5% du forfait jours ou horaire). Dans ce cas, chaque heure de formation donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50% de la rémunération nette horaire de référence.

1-6 Le DIF (droit individuel à la formation)

Le droit individuel à la formation s'exerce dans le cadre des dispositions légales en vigueur. Il est en particulier rappelé que chaque salarié à plein temps acquiert un droit individuel annuel de 20 heures, dans la limite d'un droit global de 120 heures, et que ce droit est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF nécessite un accord écrit de l'employeur. Dans le cas de deux refus successifs, le salarié peut présenter sa demande de formation à l'organisme collecteur du CIF.

En principe les actions de formation dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu au versement par l'établissement d'une allocation de formation correspondant à 50% de la rémunération horaire nette de référence.

Les parties signataires conviennent que dans les établissements tous les salariés seront informés par écrit de leurs droits acquis et chaque année à la même période : fin août ou fin janvier ou autre date choisie par l'établissement.

Il est également rappelé qu'une information complémentaire des salariés est obligatoire au moment de la rupture de leur contrat de travail : lettre de licenciement et certificat de travail.

La portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail : les droits à DIF peuvent être utilisés par le salarié, et les heures utilisées indemnisées, conformément à la législation en vigueur.

1-7 Le CIF (congé individuel de formation)

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans le cadre de la législation en vigueur. Il est ouvert aux salariés ayant une ancienneté en tant que salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'établissement concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un CIF peut obtenir de l'OPACIF auquel adhère son établissement, une prise en charge partielle de son salaire et des frais de formation.

1-8 Les périodes de professionnalisation :

Les périodes de professionnalisation associent une formation et l'exercice d'un contrat de travail. Les salariés bénéficiaires sont des salariés de l'établissement en CDI notamment ceux qui ont une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, ou ceux âgés d'au moins 45 ans ou comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou les salariés revenant d'un congé parental.

Conformément à la loi, les périodes de professionnalisation ont une durée d'au moins 35h pour les établissements d'au moins 50 salariés et de 70h pour celles d'au moins 250 salariés, cette durée minimale n'étant pas exigée pour la réalisation d'un bilan de compétence, d'une VAE ou pour la formation des salariés d'au moins 45 ans.

Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail, mais elles peuvent aussi se dérouler hors du temps de travail dans le cadre de l'utilisation du DIF ou avec l'accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation et moyennant des engagements de l'établissement. Pour les salariés en CDI : les règles fixées à l'article 1-1 sont applicables.

1-9 Les contrats de professionnalisation

Ces contrats qui associent une formation et l'exercice d'un contrat de travail, ont pour objet de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle Emploi, et des bénéficiaires des minima sociaux. Les clauses de dédit-formation ne sont pas autorisées. La rémunération obéit à des règles spécifiques.

Les contrats de professionnalisation ont une durée minimale de 6 mois, la durée totale peut être portée à 24 mois notamment pour l'obtention d'un diplôme professionnel. Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

1-10 La VAE (validation des acquis de l'expérience) :

Elle permet aux salariés d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP en faisant valider leurs expériences acquises notamment professionnelles.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou ayant plus de 45 ans ont une priorité d'accès à la VAE.

Les parties signataires considèrent que, dans les établissements, les publics prioritaires sont les enseignants en poste qui ne peuvent justifier des diplômes exigés par les autorités de tutelle.

1-11 Le congé spécial

Il est rappelé que les salariés peuvent également bénéficier du congé spécial tel que prévu à l'article 16 de la convention collective.

1-12 Les OPCA et OPACIF

Information : les salariés de chaque établissement sont informés, par tout moyen décidé par la direction, de l'OPCA et de l'OPACIF, auxquels l'établissement adhère : coordonnées et interlocuteurs.

- Financement : certaines actions citées aux articles précédents peuvent bénéficier d'un financement total ou partiel par les deux organismes ci-dessus.

1-13 Les clauses de dédit formation

Les établissements peuvent mettre en place des clauses de dédit formation pour les actions de développement des compétences : d'une durée au moins égale à 120h ou d'un coût hors coût salarial supérieur à 3 000€, sous réserve d'une prise en charge des frais de formation (salaires non compris) par l'établissement et du dépassement par celui-ci de ses obligations légales en matière de financement.

Sa durée ne peut excéder 2 ans ou 3 ans si l'action dure plus de 6 mois. Elle doit être prévue dès le départ et son non-respect par la démission avant la fin de la période d'engagement entraîne le remboursement par le salarié des frais de formation engagés en appliquant un système dégressif.

CHAPITRE II- La GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences)

La mise en place de la GPEC relève d'abord de la responsabilité de chaque établissement.

A. Dispositifs

2-1 L'entretien professionnel de milieu de carrière

L'entretien professionnel de milieu de carrière est organisé, par les établissements de plus de 50 salariés, pour les salariés dans l'année qui suit leur 45^{ème} anniversaire. Il a notamment pour objet d'informer les salariés sur les droits en matière de bilan d'étape professionnel, bilan de compétences, action de professionnalisation.

Les autres établissements sont invités à mettre en place cet entretien pour leurs salariés concernés.

2-2 Le bilan de compétences

Les salariés en CDI ayant au moins 5 ans d'ancienneté peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences pris en charge soit par l'organisme collecteur du CIF soit dans le cadre du DIF, après accord de l'employeur, soit dans le cadre du plan de formation.

Ce droit est aussi ouvert aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise et justifiant soit de 20 ans d'activité professionnelle soit d'un âge supérieur à 45 ans. Bien entendu d'autres salariés peuvent avec l'accord de leur employeur et de l'organisme financeur obtenir un bilan de compétence.

Pour les salariés en CDD, les conditions spécifiques prévues par la loi sont applicables.

2-3 La mobilité interne

La mobilité interne est un des outils permettant aux salariés soit de progresser dans leur évolution professionnelle, soit de conserver leur emploi. Lorsqu'un salarié en bénéficie, les deux parties peuvent d'un commun accord prévoir une période probatoire de durée limitée, au cours de laquelle ou à son issue, le salarié retrouve son emploi antérieur ou un emploi équivalent.

2-4 Le tutorat inter générationnel

Les établissements sont invités à choisir pour chaque salarié en contrat ou période de professionnalisation, un tuteur interne chargé de les accueillir et de les guider dans l'entreprise.

Les dépenses de formation des tuteurs ainsi que celles liées à l'exercice du tutorat peuvent être prises en charge partiellement par l'OPCA.

Les parties signataires rappellent que les établissements peuvent proposer en interne, à des salariés dans leur seconde partie de carrière, des opérations de tutorat pour les jeunes embauchés. A l'inverse, il peut être demandé à de nouveaux embauchés de participer à la mise à jour des connaissances des salariés en poste dans des domaines spécifiques

Les établissements sont invités à mettre en place

- des dispositifs permettant de valoriser la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage,
- des actions aidant à exercer ces fonctions.

2-5 Le passeport orientation et formation

Chaque salarié peut établir à son initiative son passeport orientation formation qui contient les informations qu'il a lui-même rédigées :

- soit sur sa formation initiale : diplômes, titres, connaissances, compétences...,
- soit sur sa formation continue en particulier : actions de formation internes ou externes à l'entreprise, qualifications obtenues, etc.

Le salarié est seul propriétaire de son passeport. L'établissement ne peut ni lui imposer, ni en exiger la communication.

Le salarié peut obtenir des modèles de passeport notamment auprès des OPCA.

2-6 Le bilan d'étape professionnel

A la date de signature du présent accord les conditions d'application de cette nouvelle obligation ne sont pas déterminées.

B. Information, négociation

2-7 Au niveau de la branche : Evolution de l'emploi.

Au niveau de la branche, les informations sur l'emploi seront complétées par les données, quand elles existent, sur les deux années précédentes afin d'avoir une vision des évolutions sur trois ans.

2-8 Au niveau de l'établissement :

- Information collective :

Dans les établissements de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise (ou la DUP) est informé une fois par an sur la « stratégie » de l'entreprise pour la ou les années à venir, et ses conséquences éventuelles sur les emplois et les compétences. Les autres établissements sont également invités à fournir cette information à leurs représentants du personnel quand ils existent.

- diagnostic :

Tous les établissements sont invités quelle que soit leur taille et tous les cinq ans à procéder à un diagnostic global sur l'état des lieux des métiers et des compétences, les passerelles éventuelles entre les métiers, l'analyse des métiers en développement ou en décroissance. Ils en informent les représentants du personnel.

2-9 La négociation triennale obligatoire

Prévue par le code du travail, elle concerne les établissements employant au moins 300 salariés.

CHAPITRE III- Les dispositions finales

3-1- La clause de revoyure

Les parties signataires se reverront après trois ans d'application de l'accord, pour un bilan de son application et décider des aménagements éventuels à y apporter.

En cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle (ANI étendu) ayant un impact sur le contenu du présent accord, les parties se reverront dans les trois mois pour apporter en tant que de besoin les modifications nécessaires au présent accord.

3-2- Le dépôt

Le présent accord sera déposé par la FESIC auprès des services de l'administration du travail et du conseil des Prud'hommes.

Fait à Paris le 25 mai 2012

Signataires : d'une part la FESIC et l'UGEI-GP et d'autre part l'ensemble des organisations syndicales

Sous-Section 2 Accords Thématiques

Sur les thématiques visées, les parties s'en réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

Thématique	Dénomination
Egalité Professionnelle	Accord du 21 Mai 2010
Rémunération	Accord salarial du 14 Octobre 2011 faisant suite à la négociation obligatoire sur les salaires annuelle
Classifications	Accord du 10 février 2012 sur les classifications dans les établissements de la FESIC. Avenant n°1 portant mise en place des salaires minimaux de la nouvelle grille de classification
Dispositions concernant la Catégorie des Titres III	Accord du 6 Avril 2012 complétant ou modifiant les dispositions du Titre III de la Convention Nationale
Formation professionnelle	Accord du 25 Mai 2012 sur la formation professionnelle et la GPEC
Rémunération	Accord salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires