Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 4 juin 2002

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2270

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 4 juin 2002

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000021124943

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000021124943

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 06:24

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

- Article
- Article 49
- Article 50
- Article 51
- Article 38
- Article 39
- Article 40
- Article 41
- Article 42
- Article 43
- Article 44
- Article 45
- Article 46
- Article 47
- Article 48
- Article 20
- Article 21
- Article 22
- Article 23
- Article 24
- Article 25
- Article 26
- Article 27
- Article 28
- Article 29
- Article 30
- Article 31
- Article 32
- Article 33
- Article 33
- Article 34
- Article 35
- Article 36
- Article 37
- Article 1
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5

Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 16
Article 17
Article 17
Article 18
Article 19
Avenant : Annexe I
Article
Avenant : Annexe I bis
Article
Avenant : Accord du 22 juin 2010 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article
Article

Avenant : Avenant du 21 décembre 2010 portant sur la mise en conformité de la convention

Article

Article

Article

Article

Article 49

Article 50

Article 51

Article 38

Article 39

Article 40

Article 41

Article 42

Article 43

Article 44

Article 45

Article 46

Article 47

Article 48

Article 20

Article 21

Article 22

Article 23

Article 24

Article 25

Article 26

Article 27

Article 28

Article 29

Article 30

Article 31

Article 32

Article 33

Article 34

Article 35

Article 36

Article 37

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Avenant : Adhésion par lettre du 5 octobre 2010 de la fédération Sud santé-sociaux à la convention collective
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 5 novembre 2011 de la CGT-FO à la convention
Article
Avenant : Accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Procès-verbal de désaccord du 11 mai 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire de l'année 2011
Article 1er
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Avenant : Procès-verbal de désaccord du 22 mars 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire
Article
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 1er
Article 2
Avenant : Accord du 14 juin 2013 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Accord du 14 juin 2013 à l'accord du 22 juin 2010 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord du 18 octobre 2013 portant révision de la grille de classification
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 17 janvier 2014 relatif à la méthode de négociation collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Avenant : Procès-verbal de désaccord du 18 avril 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2013
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Article
Article
Article 1er
Avenant : Procès-verbal de désaccord du 23 mai 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article
Article 1er
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Accord du 8 juillet 2015 relatif aux frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant : Procès-verbal de désaccord du 18 septembre 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2014 de la branche UDESCA
Article 1er
Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Avenant : Procès-verbal de désaccord du 11 mars 2016 portant sur la négociation sur les temps partiels
Article
Article 1.1
Article 1.2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 3.1
Avenant : Accord du 1er juillet 2016 relatif à la formation professionnelle
Article
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4 .
Article 5 .
Article 6 .
Article 7 .
Article 8 .
Article 9 .
Article 10 .
Article 11 .
Article 12 .
Article 13 .
Article 14 .
Article 15 .
Article 16 .
Lexique .

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 4 juin 2002

ART.

Les instituts ou universités catholiques, comme toute université, sont des communautés de personnes qui étudient diverses branches du savoir humain. Ils se consacrent à la recherche, à l'enseignement et aux différentes formes de service compatibles avec leur mission culturelle.
Ces instituts ou universités catholiques s'inspirent pour la recherche qu'ils effectuent, leur enseignement et toutes leurs activités, des idéaux, des principes et des attitudes catholiques. Ils sont unis à l'Eglise soit par un lien constitutif et statutaire formel, soit en raison d'un engagement pris par leurs responsables (cf. normes générales de Ex corde Ecclesiae, art. 2). La présente convention s'applique en conformité avec cette identité, cet objectif et ce lien statutaire.
La convention s'ajoute à l'application du droit propre et des règles particulières de l'Eglise catholique en ce qui concerne les facultés canoniques et ecclésiastiques (Constitution Sapientia Christiana 1979).
Chaque membre de la communauté universitaire met en oeuvre à son niveau propre de responsabilité un esprit de liberté et de charité, une considération réciproque, un dialogue sincère, dans le respect des droits de chacun (id. Ex corde Ecclesiae — première partie : « Identité et mission » d'après le numéro 21). Les instituts ou universités catholiques se doivent d'encourager le développement humain et spirituel de tous leurs membres, enseignants, administratifs, étudiants, et c'est ainsi que les instituts ou universités se rendent capables d'accomplir leur mission de service de l'Eglise et de la société.
La présente convention concerne les personnels qui appartiennent à cette communauté universitaire.

Les recteurs des universités catholiques.

ART. 49

49.1. Attributions et composition

La commission paritaire nationale a pour missions :
a) L'interprétation de la présente convention et de ses avenants ;
b) La recherche d'un règlement amiable des litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention ;
c) La négociation annuelle sur l'évolution des rémunérations (art. 12) ;
d) La gestion prévisionnelle des emplois (art. 13) ;
e) Le suivi de la définition des métiers et de leur évolution (art. 19.1) ;
f) L'examen des bilans des négociations annuelles sur les salaires (art. 37 et 48) ;
g) La réalisation et la mise à jour du texte affiché concernant l'existence et la composition de la commission paritaire nationale (art. 49.4) ;
h) Le travail de synthèse et d'intégration des dispositions communes aux accords spécifiques d'entreprise.
La commission paritaire nationale est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants d'employeurs, choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration du texte soumis à interprétation.
Pour l'interprétation des avenants de la présente convention, les membres de la commission paritaire représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.
Lorsque la commission paritaire nationale siégera en commission de conciliation et si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les membres de la commission représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie, les autres organisations syndicales pourront siéger à titre consultatif.

49.2. Interprétation

Lorsque la commission paritaire nationale donnera une interprétation à l'unanimité des organisations représentées dans lesdites commissions, le texte de cet avis, signé par les membres de cette commission paritaire nationale, aura la même valeur qu'un avenant à la présente convention.

49.3. Conciliation

Les litiges individuels et collectifs résultant de l'application de la présente convention et qui n'auront pu être réglés au sein de l'institut ou de l'université pourront être examinés, avant toute autre procédure juridictionnelle, par la commission paritaire nationale siégeant en commission de conciliation.
La partie la plus diligente adresse, avec lettre de saisine, les pièces nécessaires à l'examen du litige au président de la commission paritaire nationale (via le secrétariat des personnels de l'Institut catholique de Paris). Celui-ci réunit la commission dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre de saisine et convoque en même temps les parties. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.
Si la réunion débouche sur une conciliation, celle-ci doit faire l'objet d'un procès-verbal d'accord signé par les 2 parties. Copie leur est remise sur-le-champ.
Dans le cas contraire ou en cas de non-comparution de la partie défenderesse - sauf cas de force majeure -, la commission dresse un procès-verbal de non-conciliation, signé du président et du secrétaire. Copie leur est remise sur-le-champ ou adressée par lettre recommandée aux 2 parties.
Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande de conciliation, sans préjuger de procédure juridictionnelle ultérieure.

49.4. Fonctionnement

La commission paritaire nationale se réunit au moins 2 fois par an, au cours des 2e et 4e trimestres de l'année civile et chaque fois qu'une question relevant de sa compétence lui est soumise. Elle a son siège à Paris (6e), 21, rue d'Assas.
La présidence de la commission paritaire nationale sera assurée en alternance par un représentant des employeurs les années impaires et par un représentant des salariés les années paires.
Le secrétariat de la commission paritaire nationale est assuré par l'Institut catholique de Paris.
49.4.1. Maintien des salaires.
Les salariés des établissements signataires appelés à participer aux commissions paritaires prévues par la convention collective bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence qui comprend :
— les délais de route ;
— le temps passé à la réunion ;
— et un temps de préparation de cette réunion qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.
49.4.2. Indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement

Sur présentation des justificatifs originaux à l'employeur, les frais sont remboursés à chaque salarié sur des bases suivantes :

- transport, sur la base du tarif de 2e classe SNCF et des suppléments (couchettes, TGV...) ;

- frais de repas et d'hébergement, sur la base du tarif de remboursement forfaitaire admis par l'URSSAF et l'administration fiscale.

Les membres des délégations syndicales non salariés d'un institut ou d'une université pourront faire prendre en charge leurs frais de déplacement et d'hébergement sur ces bases, à raison de 2 personnes au plus par syndicat.

Dans chaque entreprise relevant de la présente convention, un affichage devra préciser l'existence de la commission paritaire nationale, les organisations qui en font partie, leurs coordonnées ainsi que l'adresse de leur secrétariat.

Le texte de l'affichage sera établi par la commission paritaire nationale.

ART. 50

5 commissions paritaires régionales correspondant chacune au ressort universitaire de l'une des 5 universités catholiques (Angers, Lille, Lyon, Paris, Toulouse) seront créées.
La commission paritaire régionale est chargée de négocier et de signer les accords d'entreprise ou de groupe d'établissements ; le cas échéant, elle peut se constituer sous forme de commission de conciliation.
La commission paritaire régionale est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs. Elle est présidée pour 1 an alternativement par un délégué des employeurs et un délégué des salariés.
Elle se réunit toutes les fois qu'une question de sa compétence lui est soumise, sur convocation du président, dans les 21 jours de sa saisine.
Les salariés des établissements appelés à participer aux commissions paritaires régionales bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence qui comprend :
— le temps passé à la réunion ;
— et un temps de préparation de cette réunion qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.
Constituée en commission de conciliation, elle examine les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du contrat de travail, de la présente convention ou d'accord d'entreprise. Elle doit être saisie par la partie la plus diligente dans un délai de 1 mois à partir du constat du litige, par lettre recommandée adressée au président qui doit alors réunir la commission dans un délai de 15 jours. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.
En cas d'échec de la conciliation, le litige peut, sans que cela constitue une obligation, être porté par l'une ou l'autre des parties devant la commission paritaire nationale. Le président de cette dernière doit alors réunir la commission dans un délai de 1 mois.

ART. 51

51.1. Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

51.2. Dénonciation

1. La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties signataires ou toute organisation adhérente représentative, en respectant un délai de préavis de 3 mois.
La dénonciation ne peut être que globale et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes par courrier recommandé avec accusé de réception.
La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Paris 6e). Elle devra être motivée.
2. En cas de dénonciation par la totalité des signataires salariés ou employeurs, la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis stipulé à l'alinéa 1 du présent article.
Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans ce délai de 1 an, les salariés des universités ou instituts concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention dénoncée, à l'expiration de ce délai.
3. En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires salariés — la convention restant signée, du côté employeur comme du côté salarié, par une des organisations représentatives de l'ensemble du champ professionnel et territorial visé à l'article 1er -, la convention continuera de s'appliquer à l'ensemble des salariés.

51.3. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention moyennant un préavis de 30 jours.
En tout état de cause et conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les salaires (variation du point de référence, salaires minimaux) devront faire l'objet d'une négociation au moins 1 fois par an. La nécessité de réviser les classifications devra être examinée au moins 1 fois tous les 5 ans.
La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec accusé de réception, adressé aux parties signataires ou adhérentes.
Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.
Les négociations débuteront au plus tard 3 mois après la date de réception de la lettre de révision.
Toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention devront être invitées aux négociations.
Néanmoins, seules les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention seront habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention.
Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 6 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.
Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

51.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ainsi que toute organisation, association, groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la présente convention.
L'adhésion devra être notifiée aux signataires de la convention ainsi qu'être déposée auprès de la DDTEFP et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

51.5. Dépôt, date d'effet

La présente convention sera déposée à la DDTEFP et au greffe du conseil des prud'hommes auquel est rattaché le lieu de conclusion. Elle prend effet à compter du jour qui suit son dépôt à la DDTEFP.

ART. 38

Les dispositions prévues au titre Ier de la présente convention s'appliquent également au personnel administratif et technique dans la mesure où les dispositions particulières du présent titre n'instituent pas expressément des dispositions différentes.

ART. 39

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai varie en fonction de la catégorie, employé, agent de maîtrise ou cadre. Elle est égale à :

- 2 mois pour les employés ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise ;

- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai est non renouvelable quelle que soit la catégorie.

ART. 40

Conformément à l'article 6, le temps passé par le personnel administratif et technique dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.
Si, à l'initiative de l'employeur, une réunion se déroule en dehors de l'horaire normal de travail, ou si, en raison des nécessités du mandat, des heures de délégation sont prises en dehors de cet horaire, les représentants du personnel bénéficient, sur présentation d'un bon de délégation, du paiement des heures et des majorations éventuelles s'y rapportant. Par dérogation et sous réserve de l'extension de la présente convention ou la conclusion d'un accord d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par des repos compensateurs de remplacement et obligatoires.

ART. 41

En cas de démission, le préavis à respecter varie en fonction de la catégorie (statut) du salarié au moment de son départ et est équivalent à :

- 1 mois pour les employés ;

- 2 mois pour les agents de maîtrise ;

- 3 mois pour les cadres. En cas de licenciement, la durée du préavis est liée à l'ancienneté :

- pour une présence dans l'établissement inférieure à 2 ans, le préavis est d'une durée égale à 1 mois pour les employés, à 2 mois pour les agents de maîtrise et à 3 mois pour les cadres.

- pour une présence dans l'établissement égale ou supérieure à 2 ans, le préavis est porté à 2 mois pour les employés, la durée de celui des agents de maîtrise et des cadres restant fixée respectivement à 2 et 3 mois.

ART. 42

Sauf accord d'entreprise spécifique, la période référence pour le calcul des droits à congés payés est celle prévue par la loi, soit du 1er juin au 31 mai.
Sauf accord particulier entre les parties, les congés payés pris sur la période 1er juillet - 30 septembre ne peuvent être inférieurs à 3 semaines consécutives.
Dans le respect de la législation en vigueur, les dates des congés seront validées au plus tard le 15 février pour les périodes d'été et 2 mois avant la date de départ pour les autres périodes. A cet effet, un tableau d'échelonnement des dates de congés sera dressé et un suivi réalisé individuellement.

ART. 43

43.1. Recours au travail à temps partiel

Les instituts ou universités entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront recourir au travail à temps partiel pour leur personnel administratif et technique, dans le respect des lois et règlements en vigueur, dès lors que la durée de travail n'excède pas les limites définies à l'article L. 3123-2 du code du travail.

43.2. Heures complémentaires

Sous réserve d'une extension de la présente convention ou de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les heures complémentaires pourront être effectuées dans une limite portée de 10 % au tiers de la durée stipulée au contrat, sans que ces heures complémentaires puissent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser d'effectuer des heures complémentaires ainsi que celles impliquant une requalification du contrat de travail sont définies dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

43.3. Interruptions d'activité

Au cours d'une même journée l'horaire de travail à temps partiel ne pourra comporter ni plus d'une interruption d'activité, ni une interruption supérieure à 2 heures.

43.4. Temps partiel modulé

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-25 et suivants du code du travail, sous réserve de l'extension de la présente convention, ou de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, il pourra être recouru au contrat de travail à temps partiel modulé, pour le personnel non enseignant, dans le respect des modalités suivantes :

- la durée du travail sera décomptée au travers de relevés journaliers ou hebdomadaires, contresignés par le salarié ou par un système d'enregistrement automatique répondant aux conditions définies par l'article L. 3171-4 du code du travail ;

- en tout état de cause, la durée minimale de travail ne pourra être inférieure ni à 16 heures par mois ni à 4 heures par jour travaillé ;

- la durée hebdomadaire mensuelle de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat de travail. Cette variation devra être comprise entre une limite basse et une limite haute. L'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat ne pourra excéder le tiers de cette durée. En tout état de cause, la durée de travail du salarié ne pourra être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;

- le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sera communiqué par écrit aux salariés 15 jours au moins avant le début de la période annuelle. Cette répartition pourra être modifiée moyennant un préavis de 8 jours ;

- les horaires de travail mensuels seront notifiés par écrit aux salariés 15 jours au moins avant leur date d'application. Ils pourront être modifiés moyennant un préavis de 8 jours.

Avec l'accord du salarié, la rémunération pourra être lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, moyenne calculée sur l'année.

43.5. Garanties reconnues aux salariés à temps partiel

Afin de garantir le respect de la mise en œuvre des droits reconnus aux salariés à temps partiel (notamment égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière et de formation), tout salarié à temps partiel qui estimerait avoir été victime d'une inégalité de traitement pourra en informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans un délai de 30 jours suivant la notification de cette lettre, l'employeur sera tenu soit de faire droit à la demande du salarié s'il l'estime justifiée, soit, en cas de refus, d'en préciser les raisons par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce dernier cas, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, devront être tenus informés de la demande du salarié et de la réponse apportée par l'employeur.

ART. 44

Des contrats de travail à durée indéterminée intermittents pourront être conclus, dans le cadre d'accord d'entreprise, afin de pourvoir à certains emplois administratifs et techniques destinés à faire face, chaque année, à un surcroît habituel et prévisible d'activité et qui donc, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.
Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Outre les éléments contractuels stipulés à l'article 8.1, il mentionne également :
— la qualification du salarié ;
— les éléments de la rémunération ;
— la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
— les périodes de travail ;
— la répartition, chaque fois que cela est possible, des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.
Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.
Chaque année, l'employeur et le salarié sous contrat de travail intermittent établiront un avenant fixant, pour l'année à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non travaillées, selon les principes ci-dessus définis. La durée minimale annuelle de travail pourra être modifiée. Toutefois, une telle modification ne pourra être imposée sans l'accord du salarié.
En cas de refus, l'établissement pourra procéder à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, il devra respecter la procédure prévue par la loi en cas de licenciement pour motif économique.
Afin d'apprécier la pertinence de l'utilisation de ce type de contrat de travail, un rapport, présenté chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement, précisera le nombre de nouveaux contrats conclus et les postes de travail concernés.

ART. 45

45.1. Classification

La classification du personnel administratif et technique comprend trois catégories (employé, maîtrise et cadre), des niveaux de compétence étant définis pour chacun d'entre eux. Conformément à l'annexe II, à chaque niveau correspond :

- un degré de compétence technique, de prise d'initiatives et éventuellement d'encadrement ;

- un coefficient plancher.

Un complément de coefficient individuel peut être attribué pour tenir compte des diplômes et/ ou de l'expérience professionnelle acquise.

Une modification de coefficient n'implique pas obligatoirement un changement de catégorie.

Sur la base de cette classification, une grille qui reprend l'ensemble des fonctions administratives et techniques et qui définit les coefficients planchers pour chacune d'elles devra être établie par chaque établissement employeur.

45.2. Mise en application et création d'un comité spécifique local

La mise en œuvre de la présente classification implique :

- d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications au sein des établissements ;

- d'autre part, une période probatoire plus longue durant laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique.

45.2.1. Délai d'application

A partir de l'entrée en vigueur du présent accord, les établissements nouvellement adhérents devront dans un délai de 6 mois :

- présenter à chaque salarié, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;

- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

Le classement effectif du salarié sera notifié à celui-ci avec sa date d'entrée en vigueur. Cette notification précisera la catégorie d'emploi, le niveau, la fonction, le coefficient et le taux d'ancienneté de l'intéressé. Ces mentions seront reportées sur le bulletin de salaire.

Il est bien entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre l'ancien et le nouveau système de grille de qualification.

Le reclassement ne pourra en tout état de cause entraîner une diminution quelconque de la rémunération réelle brute perçue par le salarié au moment du changement.

45.2.2. Période probatoire

La période probatoire devra permettre un examen accéléré des difficultés d'application et de l'étude de réaménagement qui pourrait être nécessaire pour une application de la nouvelle classification.

La durée de la période probatoire est fixée à 12 mois, commençant à courir à compter de la date d'effet de la présente convention, pouvant être éventuellement prolongée de 6 mois par le comité paritaire spécifique.

45.2.3. Comité paritaire spécifique local

Le comité paritaire spécifique local sera constitué, à parité, d'une délégation employeur et d'une délégation syndicale. Il sera saisi à la demande de l'employeur ou d'un salarié, adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président du comité.

En cas de contestation de sa nouvelle classification telle que proposée par l'employeur, chaque salarié sera informé de la possibilité qu'il a de saisir le comité paritaire spécifique et, par voie de conséquences, des formalités de saisine.

Les décisions prises par le comité paritaire spécifique seront systématiquement transmises à la commission paritaire nationale. En cas de blocage au sein du comité paritaire spécifique, un recours sera possible auprès de la commission paritaire nationale, statuant alors en formation réduite (2 représentants par syndicat).

ART. 46

Pour un plein temps, le traitement brut annuel s'obtient en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur annuelle du point de référence définie à l'article 12. Pour un temps partiel, la rémunération est calculée sur cette base, pro rata temporis.
Sauf dispositions spécifiques à l'établissement, la rémunération est versée sur 12 mois.
L'évolution de cette rémunération se fera :
— par le biais de l'évolution de la valeur du point de référence ;
— par l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 47 ;
— par promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 48.

ART. 47

Le personnel administratif et technique bénéficie d'une prime d'ancienneté dont le montant sera calculé en appliquant au salaire minimum garanti, tel que défini à l'article 46, les pourcentages suivants :

APRÈS	ANCIENNETÉ
4 ans	4 %
6 ans	6 %
8 ans	8 %
10 ans	10 %
12 ans	12 %
15 ans	15 %
18 ans	18 %

Pour apprécier si le salaire réel versé à l'intéressé est au moins égal au salaire minimum conventionnel, la prime d'ancienneté sera exclue de la comparaison.

ART. 48

Une procédure d'évaluation du personnel administratif et technique sera mise en place dans chaque institut ou université, selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habilitée à cet effet et présentées pour avis au comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en oeuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation de l'entretien, année d'essai...).
Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein des services de l'université ou de l'institut. Elle doit également permettre aux responsables de ces services de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.
L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec le responsable hiérarchique direct. Ces entretiens seront également l'occasion pour chaque salarié d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité professionnelle et de rechercher, en concertation, les moyens de les résoudre.
Plusieurs types d'entretien pourront être définis en fonction des postes et des salariés concernés.
De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, le salarié ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.
A l'issue de l'entretien, le document ayant servi de base et de fil conducteur et/ou, éventuellement, un document de synthèse seront signés par les 2 parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en oeuvre.
Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.
Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

ART. 20

Est considéré comme enseignant celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'ancienneté, d'aptitudes pédagogiques prévues par la loi et la présente convention, exerce au sein d'un ou plusieurs établissements supérieurs catholiques, dans le respect du caractère propre de celui-ci, l'une des missions définies à l'article 30.
Les enseignants de la faculté libre de médecine de Lille exerçant des fonctions hospitalières relèvent des statuts particuliers de ces fonctions au sein de l'institut catholique de Lille.

ART. 21

Les dispositions prévues au titre Ier de la présente convention s'appliquent également aux enseignants dans la mesure où les dispositions particulières du présent titre n'instituent pas expressément des dispositions différentes.

ART. 22

Dans le respect des dispositions de l'article 8 de la présente convention et conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, des contrats à durée déterminée dits « d'usage » peuvent être proposés à des enseignants, notamment dans les cas suivants :

- pour assurer des enseignements nouveaux ;

- pour des opérations de formation et d'animation, dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'université ou de l'institut.

ART. 23

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est de 8 mois.

Pendant la période d'essai, chacune des parties est libre de mettre fin au contrat, sans indemnité, après un délai de prévenance légal.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie conformément à la législation en vigueur.

ART. 24

24.1. Démission

La démission devra être notifiée au plus tard le 30 juin. Sauf accord de l'employeur, la démission ne pourra produire effet avant le terme de l'année universitaire en cours au moment de sa notification et, au plus tôt, 3 mois après cette dernière.

24.2. Licenciement

Sauf cas de faute grave ou lourde, le licenciement ne pourra prendre effet qu'à l'issue de l'année universitaire en cours, moyennant un préavis de 3 mois.

ART. 25

La fonction d'enseignement recouvre principalement :
— la réalisation d'heures dites de face-à-face (cours magistraux, travaux dirigés ou pratiques, séminaire, conférences). Ces heures sont à la fois quantifiables, contrôlables et sont déclarées périodiquement ;
— la réalisation de tâches connexes directement liées à l'enseignement (préparation des cours, conception et correction des épreuves, participation aux présidences et jurys d'examen). La durée du travail correspondant à ces tâches n'est pas contrôlable dans la mesure où elle n'implique pas une présence effective de l'enseignant sur son lieu de travail. Il est donc convenu, d'un commun accord, de prendre en compte ces activités en affectant les heures de face-à-face d'un coefficient variable suivant la nature de l'enseignement dispensé et défini par catégorie d'enseignants ;
— selon les cas, les activités de recherche, d'études et de publications, participation à des colloques. Ces activités ne sont pas quantifiables par nature mais s'exercent dans une durée forfaitaire exprimée en pourcentage de la durée du travail. Dans le cadre de la mission confiée, leur mise en oeuvre dépend de chaque enseignant, celui-ci disposant d'une totale autonomie et liberté d'organisation, sous la seule réserve de la bonne exécution de sa mission.
Dans ce cadre, la charge de travail est définie par catégorie d'enseignants, conformément aux dispositions de l'article 30.

ART. 26

Des contrats de travail à durée indéterminée intermittents pourront être conclus, dans le cadre d'accord d'entreprise, afin de pourvoir aux emplois de chargés d'enseignement et d'enseignant qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées supérieures à 1 mois, hors vacances universitaires.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Outre les éléments contractuels stipulés à l'article 8.1, il mentionne également :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- la durée annuelle minimale de travail du salarié, calculée sur la base des heures de face-à-face, le cas échéant coefficientées ;

- les périodes de travail ;

- la répartition, chaque fois que cela est possible, des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Dans tous les cas, seules seront précisées les périodes de travail correspondant aux heures de face-à-face, l'enseignant déterminant seul les périodes travaillées correspondant aux tâches connexes directement liées à l'enseignement, sous la seule réserve de la bonne exécution de sa mission.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Chaque année, avant la rentrée universitaire, l'employeur et l'enseignant sous contrat de travail intermittent établiront un avenant fixant, pour l'année universitaire à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non travaillées, selon les principes ci-dessus définis.

La durée minimale annuelle de travail pourra être notamment modifiée en fonction du nombre d'étudiants inscrits au (x) cours confié (s) à l'enseignant. Toutefois, une telle modification ne pourra être imposée sans l'accord de ce dernier.

En cas de refus, l'établissement pourra procéder à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, il devra respecter la procédure prévue par la loi en cas de licenciement pour motif économique.

Afin d'apprécier la pertinence de l'utilisation de ce type de contrat de travail, un rapport, présenté chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement, précisera le nombre de nouveaux contrats conclus au titre de l'année universitaire et les postes d'enseignement concernés.

Conformément aux dispositions visées à l'article L. 731-18 du code de l'éducation, des CDII pourront être conclus pour des missions d'enseignement, de formation et de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

ART. 27

Conformément à l'article 6, le temps passé par les enseignants dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.
Pour les enseignants chercheurs et les enseignants (à temps plein ou partiel) : les réunions, organisées à l'initiative de l'employeur, ainsi que les crédits d'heures donnent lieu à décharges horaires ou à toute autre forme de compensation à définir au niveau de chaque établissement. Pour les chargés d'enseignement : les temps de présence aux réunions et les crédits d'heures sont rémunérés sur la base d'un taux horaire défini par accord d'entreprise, sur présentation d'un bon de délégation.

ART. 28

Au titre des 8 semaines de congés payés par année universitaire accordés aux enseignants, 4 semaines consécutives doivent être prises durant l'été, et le solde des congés impérativement pendant les périodes de vacances universitaires, sauf accord exprès de l'employeur ; les jours fériés légaux, qui sont rémunérés, ne sont pas compris dans ces 8 semaines.

L'acquisition des jours de repos au titre des congés payés se fait au prorata du travail effectif et des périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif.

La liquidation des droits se fait durant la période de prise des congés correspondant à l'année universitaire d'acquisition.

ART. 29

La rémunération versée aux enseignants (rémunération de base, prime d'ancienneté et indemnité de fonction éventuelle), quelles que soient la catégorie de référence et la fonction exercée, intègre l'indemnité de congés payés.

ART. 30

Suivant le contenu de la mission, on distingue 4 catégories d'emplois :
— les enseignants chercheurs ;
— les enseignants ;
— les chargés d'enseignement ;
— les intervenants occasionnels.

30.1. Les enseignants chercheurs

La catégorie d'enseignant chercheur est accessible aux enseignants titulaires d'un doctorat. Elle est, par ailleurs, précisée au niveau de chaque établissement en fonction de l'organisme concerné et des statuts universitaires spécifiques à cet organisme. Les enseignants chercheurs ont une double vocation, d'enseignement et de recherche, qu'ils s'engagent à mettre au service de l'université ou de l'institut qui les emploie, pour l'essentiel, voire la totalité, de leur activité professionnelle.
30.1.1. Mission.
Les enseignants chercheurs consacrent leur temps à :
— des activités d'enseignement : cours, corrections, contrôles, y compris la présidence des examens, conseils, jurys... ;
— des activités de recherche, d'études et de publication, pour 40 % en moyenne du temps de travail ;
— des activités de coordination, d'organisation des enseignements et de pédagogie ;
— des activités de conseil auprès des étudiants ;
— des interventions à des sessions, colloques, activités de formation permanente à l'extérieur ou en interne ;
Le cas échéant :
— des responsabilités de direction ou administratives, pour des mandats à durée déterminée ;
— et des activités de représentation, promotion et d'information.
Les enseignants chercheurs sont tenus de rester au courant de l'état d'avancement des disciplines concernant leur spécialité ou les spécialités voisines.
Ils doivent publier régulièrement leurs recherches, en faisant figurer dans ces publications leur qualité d'enseignant chercheur de l'établissement d'enseignement supérieur catholique auquel ils appartiennent.
30.1.2. Charges de travail.
Trois mois avant le début d'année universitaire et sous une forme à convenir dans chaque institut ou université catholique, la répartition de principe du temps dans les différentes activités décrites ci-dessus est définie entre le doyen, le directeur (ou leur délégué) et l'enseignant. Cette définition de la charge de l'enseignant chercheur tiendra compte, notamment, des souhaits de celui-ci, de son activité de l'année précédente, des objectifs de l'établissement et des contraintes de l'organisme, en particulier du nombre d'inscriptions. Elle intégrera également les activités de représentation, de promotion, d'information et de participation à des colloques, sous la forme d'objectifs pour l'année à venir prenant en compte la charge d'enseignement définie, sous réserve des adaptations pouvant se révéler nécessaires compte tenu de la nature de ces activités.
En application de l'article 25 et sauf accord ponctuel spécifique, un enseignant chercheur à temps plein devra assurer un volume d'heures de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut, en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies, sauf accord exprès des 2 parties.
Dans ces limites, la variation du nombre d'heures de face-à-face ne donnera lieu à aucune variation de rémunération, l'augmentation ou la diminution de ces heures correspondant, corrélativement et nécessairement, à une diminution ou à une augmentation des heures consacrées aux autres activités, dont la recherche.
Pour évaluer le volume horaire annuel consacré aux tâches connexes à l'enseignement, les heures de face-à-face se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

ENSEIGNEMENT	TOUS NIVEAUX
Cours magistraux nouveaux	de 3 à 7
Cours magistraux	de 3 à 5
TD, TP, ateliers	de 2 à 3

En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.
Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.
L'activité de chaque enseignant chercheur fera l'objet d'une évaluation telle que définie à l'article 37. A l'issue de cette évaluation, le temps de travail rémunéré consacré aux activités de recherche, correspondant en moyenne à 40 % du volume horaire annuel, pourra être diminué ou augmenté, le temps d'enseignement étant ajusté en conséquence.
Pour les activités de direction, un volume d'heures forfaitaire est défini et rémunéré sous forme d'indemnité de fonction ou de décharge d'enseignement.

30.1.3. Forfait en jours

Sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de travail des enseignants chercheurs pourra être décompté en nombre de jours de travail sur l'année, par application de dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

L'accord déterminera notamment les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, les caractéristiques principales de ces conventions et le nombre maximum de jours de travail sur l'année ainsi que le nombre d'heures de face-à-face correspondant.

Outre l'existence d'un accord d'entreprise préalable, le forfait annuel en jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite signée par l'employeur et le salarié.

L'accord pourra prévoir la renonciation à une partie des jours de repos et/ ou que les jours de repos seront affectés le cas échéant à un compte épargne-temps conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail.

30.2. Les enseignants

Les critères d'accès à la catégorie des enseignants sont définis au niveau de chaque institut et organisme en fonction de la matière enseignée et, le cas échéant, en cohérence avec les statuts universitaires. Les enseignants ont une vocation essentiellement pédagogique et s'engagent à consacrer une part significative, voire la totalité de leur activité professionnelle, à l'institut qui les emploie.
30.2.1. Mission.
Les enseignants consacrent leur temps à :
— des activités d'enseignement : cours, corrections, contrôles, y compris la présidence des examens, conseils, jurys... ;
— des activités de conseil auprès des étudiants ;
— des activités de coordination, d'organisation des enseignements et de pédagogie ;
— des interventions à des sessions, colloques, activités de formation permanente à l'extérieur ou en interne ;
Le cas échéant :
— des responsabilités de direction ou administratives pour des mandats à durée déterminée ;
— et des activités de représentation, de promotion et d'information.
30.2.2. Charges de travail.
Conformément à l'article 25, un enseignant à temps plein devra assumer un volume de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies. Pour évaluer le volume horaire annuel consacré aux tâches connexes à l'enseignement, ces heures se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

ENSEIGNEMENT	TOUS NIVEAUX
Cours magistraux nouveaux	de 3 à 7
Cours magistraux	de 3 à 5
TD, TP, ateliers	de 2 à 3

Dans des cas particuliers, le coefficient 2 pourra être appliqué aux cours magistraux.
En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.
Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.

30.2.3. Forfait en jours

Sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de travail des enseignants chercheurs pourra être décompté en nombre de jours de travail sur l'année, par application de dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

L'accord déterminera notamment les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, les caractéristiques principales de ces conventions et le nombre maximum de jours de travail sur l'année ainsi que le nombre d'heures de face-à-face correspondant.

Outre l'existence d'un accord d'entreprise préalable, le forfait annuel en jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite signée par l'employeur et le salarié.

L'accord pourra prévoir la renonciation à une partie des jours de repos et/ ou que les jours de repos seront affectés à un compte épargne-temps conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail.

30.3. Les chargés d'enseignement

Les chargés d'enseignement ont pour mission :
— d'assurer des heures d'enseignement (cours, travaux dirigés, travaux pratiques) ;
— de concevoir et corriger les épreuves d'examens, devoirs et contrôles ;
— de participer aux réunions pédagogiques, jurys, surveillances d'examens.
Ils ne consacrent qu'une partie limitée de leur activité professionnelle au service de l'institut catholique qui les emploie, l'essentiel de cette activité étant généralement consacrée à un ou d'autres employeurs, dont la fonction publique (moyennant l'obtention d'une autorisation de cumul d'emplois et de rémunérations).

30.4. Les intervenants occasionnels

Sont considérés appartenir à la catégorie des intervenants occasionnels les enseignants ou professionnels reconnus pour leur expertise, qui assurent une prestation ponctuelle dans le cadre d'un cours, d'un séminaire ou d'un colloque.
Leur intervention est limitée à 18 heures par an. Conformément à l'article L. 122-1-1 (3e alinéa) du code du travail, ces intervenants sont engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dit « d'usage ».

ART. 31

Pour les enseignements à caractère technique et professionnel dispensés dans les universités ou instituts, des accords d'entreprise devront préciser les spécificités attachées à ces catégories d'enseignants, en définissant :
— le contenu de la mission ;
— les volumes d'heures de face-à-face correspondant au temps plein d'enseignement ;
— les qualifications académiques nécessaires pour accéder aux titres universitaires ;
— les coefficients hiérarchiques de base.

ART. 32

La mise en oeuvre de la présente classification implique :
— d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications au sein des établissements ;
— d'autre part, une période probatoire plus longue durant laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique.

32.1. Délai d'application

A partir de l'entrée en vigueur du présent accord, les établissements nouvellement adhérents devront dans un délai de 6 mois :

- présenter à chaque enseignant, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;

- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

Le classement effectif de l'enseignant sera notifié à celui-ci avec sa date d'entrée en vigueur. Cette notification précisera la catégorie d'emploi, le niveau, le titre, le coefficient et le taux d'ancienneté de l'intéressé. Ces mentions seront reportées sur le bulletin de salaire.

Il est bien entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre l'ancien et le nouveau système de grille de qualification.

En tout état de cause le reclassement ne pourra entraîner une diminution quelconque de la rémunération réelle brute perçue par le salarié au moment du changement.

32.2. Période probatoire

La période probatoire doit permettre un examen accéléré des difficultés d'application et, éventuellement, l'étude d'aménagements jugés nécessaires pour une application de la nouvelle classification.
La durée de la période probatoire est fixée à 12 mois, commençant à courir à compter de la date d'effet de la présente convention.
Elle pourra être éventuellement prolongée de 6 mois par le comité paritaire spécifique.

32.3. Comité paritaire spécifique local

Le comité paritaire spécifique local sera constitué, à parité, d'une délégation employeur et d'une délégation syndicale. Il sera saisi à la demande de l'employeur ou d'un salarié, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au président du comité.
En cas de contestation de sa nouvelle classification telle que proposée par l'employeur, chaque salarié sera informé de la possibilité qu'il a de saisir le comité paritaire spécifique et, par voie de conséquence, des formalités de saisine.
Les décisions prises par le comité paritaire spécifique seront systématiquement transmises à la commission paritaire nationale. En cas de blocage au sein du comité paritaire spécifique, un recours sera possible auprès de la commission paritaire nationale, statuant alors en formation réduite (2 représentants par syndicat).

ART. 33

Titre	Diplôme délivré par les facultés profanes et enseignements ne relevant pas de l'article 27, explicite par l'article 17, des normes communes de Sapientia Christiana	Diplôme délivre par les facultés canoniques et enseignements relevant de l'article 27.1 et de l'article 17 des normes communes de Sapientia Christiana
Attaché d'enseignement	Ancienne licence en 4 ans Maîtrise, master 1 CAPES, CAPET, CAER certifié, CAFEP Ingénieur-maître	Licence canonique
Assistant	DES, DEA, DESS, master 2 Ingénieur (diplôme reconnu par la CTI) Agrégé CAER agrégé Et, plus généralement, tous diplômes donnant accès au grade de mastère dans la discipline enseignée.	Licence canonique + expérience de travaux dirigés dans l'enseignement supérieur Capacité doctorale (≃ DEA)
Maître de conférences	Ancien doctorat de 3e cycle + expérience qualifiée de l'enseignement supérieur Diplôme français ou étranger reconnu équivalent au doctorat Doctorat nouveau régime Doctorat d'Etat	Doctorat canonique + expérience qualifiée de l'enseignement supérieur + publications
Professeur	Titre accessible par nomination d'un maître de conférences titulaire : - d'un doctorat d'Etat - d'un doctorat loi de 1984 + habilitation à diriger des recherches - d'un doctorat de 3e cycle + habilitation à diriger des recherches, en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes disponibles.	Titre accessible par nomination d'un maître de conférences en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes disponibles.

ART. 33

Titre	Diplôme délivré par les facultés profanes et enseignements ne relevant pas de l'article 27, explicite par l'article 17, des normes communes de Sapientia Christiana	Diplôme délivre par les facultés canoniques et enseignements relevant de l'article 27.1 et de l'article 17 des normes communes de Sapientia Christiana
Attaché d'enseignement	Ancienne licence en 4 ans Maîtrise, master 1 CAPES, CAPET, CAER certifié, CAFEP Ingénieur-maître	Licence canonique
Assistant	DES, DEA, DESS, master 2 Ingénieur (diplôme reconnu par la CTI) Agrégé CAER agrégé Et, plus généralement, tous diplômes donnant accès au grade de mastère dans la discipline enseignée.	Licence canonique + expérience de travaux dirigés dans l'enseignement supérieur Capacité doctorale (≃ DEA)
Maître de conférences	Ancien doctorat de 3e cycle + expérience qualifiée de l'enseignement supérieur Diplôme français ou étranger reconnu équivalent au doctorat Doctorat nouveau régime Doctorat d'Etat	Doctorat canonique + expérience qualifiée de l'enseignement supérieur + publications
Professeur	Titre accessible par nomination d'un maître de conférences titulaire : - d'un doctorat d'Etat - d'un doctorat loi de 1984 + habilitation à diriger des recherches - d'un doctorat de 3e cycle + habilitation à diriger des recherches, en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes disponibles.	Titre accessible par nomination d'un maître de conférences en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes disponibles.

ART. 34

L'accession aux différents titres définis à l'article 33 ci-dessus est, en premier lieu, du ressort de l'instance académique. Après avoir vérifié que les critères relatifs aux diplômes, à l'expérience et aux travaux de recherche sont remplis, cette instance propose la nomination au vote des instances universitaires concernées, en référence aux statuts universitaires ou tout autre texte régissant le fonctionnement des facultés et organismes.
La nomination définitive intervient ensuite par décision rectorale, sur proposition de l'instance académique concernée. L'accession au titre de professeur est, en outre, conditionnée à l'existence d'un poste vacant ou créé.
Les titres d'attaché d'enseignement et d'assistant sont liés automatiquement aux diplômes dans la discipline dispensée.
La qualification acquise par d'autres diplômes ou par expérience professionnelle peut faire l'objet d'un examen par la commission des équivalences constituée localement.
Le titre d'assistant doctorant est donné aux enseignants titulaires d'un diplôme niveau DEA ou DESS et en préparation de thèse avec le soutien de l'institut qui les emploie. Ces assistants sont normalement destinés à entrer dans la catégorie des enseignants chercheurs de cet institut ou d'un institut similaire.

ART. 35

35.1. Les enseignants chercheurs et les enseignants

Pour une charge de travail à temps plein, la rémunération minimale annuelle des enseignants chercheurs et des enseignants ne peut pas être inférieure à un montant égal au produit du coefficient hiérarchique de base (défini dans la grille jointe en annexes I et I bis ou précisé par accord d'entreprise spécifique) par la valeur du point de référence tel que défini à l'article 12 de la présente convention.
Cette rémunération minimale annuelle s'entend d'un montant brut, avant déduction des cotisations sociales salariales.
Elle sera versée sur 12 mensualités couvrant l'année universitaire en cours, celle-ci pouvant commencer le 1er septembre, le 1er octobre ou le 1er novembre, en fonction du calendrier universitaire spécifique à chaque université, institut ou organisme.
L'évolution de cette rémunération se fera :
— par le biais de l'évolution du point de référence ;
— par l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 36 ;
— par promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 37.
Elle sera, le cas échéant, majorée d'indemnités de fonction relatives au(x) mandat(s) de responsabilité ou de direction, calculées sur la base d'un volume horaire forfaitaire rapporté au coefficient de la fonction correspondante.
Pour apprécier si le salaire réel versé à l'intéressé est au moins égal au salaire minimum conventionnel, la prime d'ancienneté sera exclue de la comparaison.

35.2. Les chargés d'enseignement

Les chargés d'enseignement seront rémunérés sur la base des heures effectives de face-à-face affectées de taux horaires minima incluant l'indemnité de congés payés, définis chaque année par avenant à la convention collective ou par accord d'entreprise plus favorable. Cette rémunération pourra être lissée sur 12 mois ou versée au moment de l'exécution de la prestation.

35.3. Les intervenants occasionnels

Les intervenants occasionnels perçoivent une rémunération calculée sur la base du nombre d'heures d'intervention effectivement réalisé et définie au niveau de chaque institut ou université.

ART. 36

Les enseignants et les enseignants chercheurs bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant brut annuel sera calculé en appliquant au salaire minimum garanti, tel que défini à l'article 35.1 et dans les grilles jointes en annexes, les pourcentages suivants

APRÈS	ANCIENNETÉ
4 ans	4 %
6 ans	6 %
8 ans	8 %
10 ans	10 %
12 ans	12 %
15 ans	15 %
18 ans	18 %

L'ancienneté sera fonction de la durée d'appartenance aux catégories ouvrant droit à la prime d'ancienneté.

ART. 37

Une procédure d'évaluation des enseignants chercheurs et des enseignants sera mise en place dans chaque institut ou université, à l'initiative de l'autorité académique compétente, et selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habilitée à cet effet et présentées pour avis au comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en oeuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation à l'entretien, année d'essai...).
Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein de son unité pédagogique. Elle doit également permettre aux responsables de ces unités de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.
L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés, d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec, selon les cas, le doyen, le directeur ou toute autre personne dûment mandatée à cet effet. Ces entretiens seront également l'occasion pour chaque enseignant d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité d'enseignement ou de recherche et de trouver, en concertation, les moyens de les résoudre.
De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, l'enseignant ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.
A l'issue de l'entretien, le dossier de synthèse, établi à partir des documents ayant servi de base et de fil conducteur, est soumis à la signature des 2 parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en oeuvre.
Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.
Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

ART. 1

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85. 42Z et 85. 59A et B.

ART. 2

Cette convention se substitue à la convention collective de travail du personnel des services administratifs, sanitaires, économiques et des bibliothèques des instituts catholiques du ler janvier 1974, ainsi qu'à la convention collective nationale des enseignants des instituts catholiques du 9 juillet 1980, ces deux conventions ayant été dénoncées par actes du 30 juin 2001 déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi le 2 juillet 2001.

ART. 3

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté d'opinion de chacun et à ne fonder aucune discrimination administrative ou pédagogique sur des motifs de croyances ou d'opinions. Toutefois, cette liberté d'opinion est assortie d'un devoir de réserve approprié à la sauvegarde des orientations des instituts ou universités catholiques dont le caractère propre est affirmé.

ART. 4

Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle et à remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'à la promotion professionnelle et aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération. De même, à égalité d'aptitudes et de qualifications, aucune discrimination en matière d'emploi ne pourra être introduite.

ART. 5

5.1. Liberté syndicale

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent que tout salarié peut librement adhérer ou pas au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 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 (art. L. 2141-5 du code du travail).

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune discrimination directe ou indirecte en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle.

Ils s'engagent à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat. Tous les salariés s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

5.2. Représentant de la section syndicale

5.2.1. Faculté de créer une section syndicale

La faculté de créer une section syndicale dans une entreprise ou un établissement est ouverte à :

- chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;

- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;

- chaque organisation syndicale qui, cumulativement :

- possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;

- satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;

- est légalement constituée depuis au moins 2 ans ;

- et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

5.2.2. Organisations syndicales susceptibles de désigner un représentant de la section syndicale

Seuls les syndicats non représentatifs dans l'entreprise et qui ont constitué une section syndicale sont habilités à désigner un représentant de la section syndicale.

L'application de l'article L. 2143-7 du code du travail relatif à la publicité de la désignation des délégués syndicaux est applicable au représentant de la section syndicale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, seuls peuvent être désignés représentant de la section syndicale les salariés âgés de

18 ans révolus qui sont délégués du personnel et qui travaillent dans l'établissement depuis 1 an au moins.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, peuvent être désignés représentant de la section syndicale les salariés âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

5.2.3. Missions et prérogatives du représentant de la section syndicale

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Toutefois, si en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou l'établissement, ou, pour une raison quelconque, il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

5.3. Exercice du droit syndical

Le droit d'affichage des communications syndicales doit se faire dans des lieux déterminés en accord avec l'employeur ou son représentant, ces lieux devant être distincts de ceux affectés aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise.

Ces opérations peuvent être faites par les salariés travaillant dans l'établissement ou par des représentants syndicaux.

Les employeurs mettent à la disposition des syndicats un local syndical et leur permettent l'usage des salles de réunions et de cours en fonction de leurs besoins et des disponibilités, et pour le reste s'en remettent à la législation en vigueur.

5.4. Délégué syndical

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

La capacité de désigner un délégué syndical est subordonnée à deux conditions :

- être un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ou l'établissement ;

- avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

Outre la satisfaction aux critères de l'article L. 2143-1 du code du travail, le délégué syndical doit avoir été candidat aux dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles quel que soit le nombre de votants.

Dans l'hypothèse où les organisations syndicales sont appelées à désigner plusieurs délégués syndicaux, elles doivent procéder à la désignation par ordre décroissant de priorité :

- parmi les candidats aux dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;

- si le nombre de candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour est insuffisant : parmi les autres candidats aux dernières élections ;

- si le nombre de candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour est insuffisant et en l'absence d'autres candidats aux dernières élections : parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Un délégué du personnel titulaire peut être désigné pour la durée de son mandat comme délégué syndical par un syndicat représentatif conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail.

5.4.1. Délégué syndical central

Dans les entreprises qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Si l'entreprise comporte moins de 2 000 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Si l'entreprise comporte 2 000 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central, distinct des délégués syndicaux désignés au niveau de chaque établissement, si ce syndicat a recueilli 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans cette entreprise.

5.4.2. Représentant syndical au comité d'entreprise

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise.

5.5. Congés pour représentation syndicale

Des autorisations d'absence doivent être accordées aux représentants mandatés par leur organisation syndicale à l'occasion de l'exercice d'une fonction syndicale, notamment dans le cas de congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, et de réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus. Les absences devront être demandées avec préavis de 15 jours, sur présentation d'un justificatif.

Le total des absences ainsi accordées ne saurait dépasser 15 jours ouvrables par année civile. Elles n'entraînent pas d'abattement de salaire sauf dans le cas de prise en charge de celui-ci par l'organisme concerné.

Les absences ci-dessus n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction syndicale permanente a droit à être réintégré par priorité à l'expiration de son mandat dans son ancien poste ou dans un poste équivalent.

Le temps correspondant à ce mandat syndical est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

5.6. Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés peuvent bénéficier des congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par la législation en vigueur.

ART. 6

6.1. Fonctionnement

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise élus et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) désignés exercent leurs fonctions conformément à la législation en vigueur.

6.2. Heures de délégation

Les délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient des heures de délégation prévues par la législation en vigueur.

Le temps passé par les représentants du personnel dans l'exercice de leur fonction est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

ART. 7

Les salariés de tous les établissements ont un droit d'expression directe, individuelle ou collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre 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 législation en vigueur.

ART. 8

8.1. Engagement

L'engagement se fait par écrit, sous la forme d'un contrat établi en 2 exemplaires originaux. Il est soumis à la signature des deux parties et conditionné par la reconnaissance de l'aptitude physique attestée par le médecin du travail. Il prévoit une période d'essai.

Le contrat doit spécifier :

- à titre informatif, la référence à la convention collective en vigueur dont un exemplaire est tenu à la disposition des salariés au service ressources humaines et remis sur demande du salarié ;

- la nature du contrat telle que définie par le code du travail (contrat à durée indéterminée, déterminée...) ;

- la date de prise de fonction ;

- la qualification (catégorie, niveau, coefficient, titre) et la fonction exercée ;

- la position hiérarchique ;

- la durée de la période d'essai ;

- le montant et les modalités de rémunération ;

- la durée du travail (temps plein, temps partiel) ;

- les régimes de retraite et de protection sociale ;

- la reprise de l'ancienneté est automatique pour les personnels issus d'un établissement signataire de la présente convention collective. Pour les personnels issus d'autres établissements, l'expérience acquise doit être prise en compte dans les conditions d'embauche ;

- le lieu de travail.

8.2. Nature du contrat

En règle générale, les contrats de travail sont établis pour une durée indéterminée, à temps plein ou partiel.

Des contrats à durée déterminée peuvent également être conclus pour les motifs prévus par la législation en vigueur. Ils ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir directement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement.

8.3. Pièces à fournir

Pour la constitution de son dossier individuel, le salarié devra fournir :

- un curriculum vitae complet ;

- une copie des diplômes possédés ;

- une fiche d'immatriculation à la sécurité sociale ou une attestation d'immatriculation fournie par la caisse de sécurité sociale ;

- le cas échéant, la photocopie de la carte justifiant d'un handicap reconnu en vue de la déclaration obligatoire ;

- pour les étrangers concernés, un titre de séjour autorisant une activité salariée et, éventuellement, toute autre attestation exigée par la législation en vigueur ;

- en cas d'employeurs multiples, l'état descriptif des autres activités professionnelles salariées exercées, accompagné des pièces nécessaires pour le calcul des cotisations sociales ;

- les certificats justifiant de l'ancienneté acquise en cas de reprise de celle-ci ;

- pour certaines fonctions, un extrait de casier judiciaire.

8.4. Modification d'un élément du contrat

Des modifications portant sur un élément du contrat de travail peuvent être apportées à la demande, formulée par écrit, de l'employeur ou du salarié. En cas d'accord, ces modifications font l'objet d'un avenant écrit, signé par les deux parties.

En cas de désaccord du salarié, exprimé par écrit, ce refus d'une modification du contrat de travail peut constituer un motif de rupture du contrat à la charge de l'employeur.

Dans le cas d'une modification d'un ou des éléments essentiels du contrat de travail pour motif économique, la procédure suivie est celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

8.5. Visite médicale

8.5.1. Visite médicale d'embauche

L'examen médical d'embauche est obligatoire et effectué dans les conditions prévues par la législation en vigueur et doit, dans toute la mesure du possible, être effectué avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Au cas où cet examen médical ne pourrait être effectué ou ses résultats connus avant l'embauche, le salarié devra avoir été informé qu'il ne pourra être maintenu dans son emploi ou dans l'établissement si l'examen médical conclut à son inaptitude.

8.5.2. Visite médicale

Elle doit être effectuée conformément à la législation en vigueur.

8.5.3. Visite médicale de reprise

Conformément à la législation en vigueur, une visite médicale de reprise sera effectuée, notamment dans les cas suivants :

- accident du travail ;

- maladie professionnelle ;

- maladie et accident non professionnels d'une durée égale ou supérieure à 21 jours ;

- congé de maternité.

ART. 9

Tout contrat, quelle que soit sa nature, est soumis à une période d'essai dont l'existence et la durée doivent être clairement définies dès l'engagement du salarié.

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai varie en fonction du statut et de la catégorie du salarié (cf. art. 23 et 39).

Pendant la période d'essai, chacune des parties est libre de mettre fin au contrat, sans indemnité, après le délai de prévenance tel que défini par la législation en vigueur.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie conformément à la législation en vigueur.

ART. 10

Le contrat de travail peut prendre fin soit par démission, soit par licenciement, soit par départ ou mise à la retraite et soit par accord des parties.

10.1. Démission

La démission du salarié doit être notifiée à l'employeur de manière non équivoque, l'employeur devant en accuser réception.

En cas de demande de départ anticipé formulée par le salarié et acceptée par l'employeur, le préavis non effectué n'est pas rémunéré.

10.2. Licenciement

Tout licenciement doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties prévues par la loi.

10.2.1. Préavis

Hormis le licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement donnera lieu à l'exécution d'un préavis dont la durée varie en fonction du statut, de la catégorie et de l'ancienneté.

L'employeur conserve la faculté de dispenser le salarié de l'exécution de tout ou partie du préavis, la rémunération restant acquise.

10.2.2. Indemnité de licenciement

Sauf dans le cas de licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur verse au salarié licencié une indemnité, distincte du préavis, calculée comme suit : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire de référence à prendre en considération est, selon la législation en vigueur, soit 1/12 de la rémunération afférente aux 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, soit, si ce mode de calcul est plus favorable au salarié, 1/3 de la rémunération afférente aux 3 derniers mois précédant la notification du licenciement.

10.3. Départ en retraite

10.3.1. Départ volontaire à la retraite

Tout salarié qui prend l'initiative de son départ pour bénéficier d'une pension de retraite, est tenu d'observer un préavis dont la durée varie en fonction du statut, de la catégorie et de l'ancienneté.

Pour les enseignants, le départ en retraite pourra prendre effet en cours ou à l'issue de l'année universitaire, moyennant un préavis de 3 mois.

Pour le personnel administratif et technique, le préavis est :

- de 1 mois pour les employés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;

- de 2 mois pour les agents de maîtrise ainsi que pour les employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté ;

- de 3 mois pour les cadres.

Le salarié perçoit alors une indemnité conventionnelle calculée comme suit :

INDEMNITE	ANCIENNETE
1 mois de salaire	Après 5 ans de présence dans l'établissement
3 mois de salaire	Après 10 ans de présence dans l'établissement
6 mois de salaire	Après 15 ans de présence dans l'établissement
6,5 mois de salaire	Après 20 ans de présence dans l'établissement
7,5 mois de salaire	Après 25 ans de présence dans l'établissement
8,5 mois de salaire	Après 30 ans de présence dans l'établissement

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de cette indemnité est égal soit au salaire brut moyen des 3 derniers mois précédant la date de fin de contrat de travail, soit, si le calcul est plus favorable au salarié, au salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Par ailleurs, les salariés peuvent, sur leur demande et selon les nécessités du service, bénéficier des possibilités de départs progressifs à la retraite dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

10.3.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur relève des dispositions légales en vigueur.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement avec obligation de respecter toutes les dispositions légales et conventionnelles en la matière.

Désormais, conformément à la législation en vigueur, la mise à la retraite d'un salarié est soumise à la procédure légale et à l'absence d'opposition du salarié.

L'employeur qui procède à une mise à la retraite est tenu d'observer un préavis égal au préavis dû en cas de licenciement. Il doit verser au salarié une indemnité légale de départ volontaire à la retraite, ou si le calcul est plus favorable, à l'indemnité légale de licenciement.

ART. 11

Les modalités d'aménagement du temps de travail et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année seront déterminées en priorité par accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, elles pourront l'être par accord de branche.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus, conformément aux dispositions visées à l'article D. 3122-7 du code du travail.

11.1. Durée maximale journalière et hebdomadaire

La durée maximale légale de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures est fixée à : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

11.2. Aménagement du temps de travail

Dans le respect des dispositions légales, l'accord d'entreprise ou d'établissement pourra fixer le nombre de semaines compris dans la période pluri-hebdomadaire et organiser la répartition de la durée du travail entre les semaines de cette période.

L'acquisition des jours de RTT ne s'effectue que sur le temps travaillé et exclut les suspensions de contrat de travail liées à la maternité, maladie, accident du travail ... Dans le cadre de la réduction du temps de travail avec attribution de JRTT, la détermination des droits à JRTT s'effectue sur du temps effectif de travail au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure. Il en résulte que les absences de tous ordres qui ne constituent pas du travail effectif ont pour effet de réduire proportionnellement le nombre de jours RTT.

11.3. Heures supplémentaires

11.3.1. Paiement et repos compensateur de remplacement

Les majorations pour heures supplémentaires ainsi que les heures supplémentaires elles-mêmes donneront lieu soit à un paiement, soit, en tout ou partie, à un repos compensateur de remplacement équivalent.

La modalité retenue (paiement ou repos), qui pourra être différente selon les catégories de personnel et les services concernés, sera soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à celui des délégués du personnel.

Les modalités de prise de repos compensateur de remplacement et de la contrepartie obligatoire en repos seront définies conformément aux règles légales en vigueur. Ces modalités seront définies par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. En l'absence d'accord, les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par décret.

Dans les entreprises dépourvus de délégué syndical non assujettis à l'obligation annuelle de négocier, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place par l'employeur, à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel lorsqu'ils existent ne s'y oppose pas.

11.3.2. Déclenchement des heures supplémentaires

Pour les entreprises qui auront conclu un accord d'aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire, constitueront des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, ou au-delà d'une limite inférieure éventuellement fixée par un accord

d'entreprise ou d'établissement, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord ;

- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire déterminée, le cas échéant par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

11.4. Equivalences

Pour les gardiens et concierges, la règle des équivalences prévue par la législation en vigueur s'applique.

ART. 11

Les modalités d'aménagement du temps de travail et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année seront déterminées en priorité par accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, elles pourront l'être par accord de branche.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus, conformément aux dispositions visées à l'article D. 3122-7 du code du travail.

11.1. Durée maximale journalière et hebdomadaire

La durée maximale légale de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures est fixée à : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

11.2. Aménagement du temps de travail

Dans le respect des dispositions légales, l'accord d'entreprise ou d'établissement pourra fixer le nombre de semaines compris dans la période pluri-hebdomadaire et organiser la répartition de la durée du travail entre les semaines de cette période.

L'acquisition des jours de RTT ne s'effectue que sur le temps travaillé et exclut les suspensions de contrat de travail liées à la maternité, maladie, accident du travail ... Dans le cadre de la réduction du temps de travail avec attribution de JRTT, la détermination des droits à JRTT s'effectue sur du temps effectif de travail au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure. Il en résulte que les absences de tous ordres qui ne constituent pas du travail effectif ont pour effet de réduire proportionnellement le nombre de jours RTT.

11.3. Heures supplémentaires

11.3.1. Paiement et repos compensateur de remplacement

Les majorations pour heures supplémentaires ainsi que les heures supplémentaires elles-mêmes donneront lieu soit à un paiement, soit, en tout ou partie, à un repos compensateur de remplacement équivalent.

La modalité retenue (paiement ou repos), qui pourra être différente selon les catégories de personnel et les services concernés, sera soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à celui des délégués du personnel.

Les modalités de prise de repos compensateur de remplacement et de la contrepartie obligatoire en repos seront définies conformément aux règles légales en vigueur. Ces modalités seront définies par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. En l'absence d'accord, les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par décret.

Dans les entreprises dépourvus de délégué syndical non assujettis à l'obligation annuelle de négocier, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place par l'employeur, à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel lorsqu'ils existent ne s'y oppose pas.

11.3.2. Déclenchement des heures supplémentaires

Pour les entreprises qui auront conclu un accord d'aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire, constitueront des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, ou au-delà d'une limite inférieure éventuellement fixée par un accord

d'entreprise ou d'établissement, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord ;

- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire déterminée, le cas échéant par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

11.4. Equivalences

Pour les gardiens et concierges, la règle des équivalences prévue par la législation en vigueur s'applique.

ART. 12

La rémunération liée au contrat de travail est calculée en fonction du coefficient hiérarchique affecté au statut, à la fonction exercée et au titre, selon les grilles données en annexe ; le salaire annuel de base minimum est égal au produit de ce coefficient hiérarchique par la valeur du point de référence, tel qu'il a été défini à la signature de la présente convention.
A la date de la signature de la présente convention, la valeur de ce point de référence est la valeur du point de la fonction publique. Son évolution, indexée par principe sur celle du point de la fonction publique, est négociée annuellement au sein de la commission paritaire nationale. Cependant, à l'occasion de cette négociation, si la situation économique globale des 5 instituts et universités catholiques, explicitée sur des critères précis - tels que, notamment, le niveau de la subvention versée par l'Etat et l'évolution des effectifs étudiants -, le justifie, une modulation sera susceptible d'être appliquée par l'ensemble des employeurs.

ART. 13

La gestion des carrières des salariés, en particulier celles des salariés à temps plein, se fait de manière continue tout au long de l'engagement du salarié. Elle se réalise, notamment, sous forme d'entretiens individuels à périodicité régulière qui définissent le cadre de l'évolution future du salarié.
L'évolution de carrière des salariés dépend :
— des propositions de postes publiées en interne par l'employeur ;
— des propositions faites par le salarié à l'employeur lors de l'entretien individuel ;
— des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la formation initiale ou continue après l'entrée en fonction ;
— des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la validation des acquis professionnels et de l'expérience (VAE).
La gestion prévisionnelle des emplois tiendra compte de ces différents critères.
En cas de vacance d'un poste, l'appel à candidatures doit être fait prioritairement aux personnels des établissements signataires de la présente convention.

ART. 14

14.1. Repos hebdomadaire

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés ont droit à 1 jour de repos hebdomadaire. Ce repos correspond normalement au dimanche, sauf dérogation exceptionnelle justifiée par la participation aux salons, aux journées portes ouvertes et pour certains services particuliers.

14.2. Congés payés annuels

Les différentes catégories de salariés bénéficient, au minimum, de 6 semaines ou 36 jours ouvrables de congés payés, jours fériés non compris, pris en accord avec le responsable hiérarchique de manière à assurer la bonne marche du service.
Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés :
— les absences pour congé de maternité, paternité et adoption ;
— les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, dans la limite de 1 an ;
— les périodes de congés payés ;
— les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
— les absences pour congés de représentation syndicale ;
— les congés exceptionnels de courte durée fixés à l'article 15.1 ;
— les congés pour formation professionnelle ;
— les périodes militaires de réserve obligatoires ;
— les congés de formation économique, sociale et syndicale.

14.3. Autres congés

Sauf accord particulier, les parties s'en remettent aux dispositions légales en vigueur pour les conditions d'attribution et les modalités des autres congés.

ART. 15

15.1. Absences exceptionnelles rémunérées

Des absences sont autorisées à l'occasion d'événements familiaux ou exceptionnels, à raison de :

- 5 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;

- 5 jours ouvrables pour l'ordination ou les vœux perpétuels du salarié ;

- 5 jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, des parents et des enfants ;

- 5 jours ouvrables en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié ;

- 3 jours ouvrables en cas de mariage des enfants ;

- 3 jours ouvrables en cas de décès des frères, sœurs et beaux-parents ;

- 2 jours ouvrables en cas d'ordination ou de vœux perpétuels des enfants.

- 1 jour ouvrable en cas de mariage des parents, petits-enfants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs ;

- 1 jour ouvrable en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, ascendants et petits-enfants, oncles et tantes.

Pour des examens relevant du ministère de l'éducation et/ ou des universités, ou encore pour ceux relevant d'universités catholiques ou de droit pontifical (dans la limite de 2 examens par an), la durée de l'absence exceptionnelle est celle de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de 2 jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle.

Ces jours d'absence doivent être pris consécutivement, soit, et dans la mesure du possible, au moment où l'événement se produit, soit dans un délai raisonnable par rapport à celui-ci. Ils sont rémunérés à condition que le salarié soit effectivement présent dans l'établissement à cette date.

Pour un temps plein, une absence rémunérée fractionnable de 16 heures maximum par année civile peut être accordée à l'occasion de la maladie d'enfants ; elle s'impute sur les 3 jours non rémunérés prévus par la loi.

Dans tous les cas, le salarié doit informer son employeur dans les plus brefs délais et fournir les justificatifs correspondants.

15.2. Absences exceptionnelles non rémunérées

L'attribution d'un congé pour convenance personnelle, d'une durée de 1 an ou moins, est subordonnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu de l'intérêt du service et des besoins de l'établissement. Sauf cas de force majeure, la demande doit être présentée à l'employeur avant le 1er mai au titre de l'année universitaire suivante pour les enseignants et, moyennant un préavis de 3 mois, pour le personnel administratif et technique.

Ce congé peut être accordé notamment dans les cas suivants : maladie grave du conjoint ou d'un enfant, accueil d'un enfant en bas âge, situation de famille difficile, mutation du conjoint, etc., à l'exception de l'exercice d'une autre activité salariée. Cette absence n'ouvre droit ni à rémunération ni à congés payés.

ART. 16

Le salarié absent doit avertir son employeur au cours de la première journée d'arrêt. Toute absence pour maladie doit être justifiée par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures.

Si les conditions ci-dessus sont remplies après une éventuelle contre-visite médicale, et sous réserve que la sécurité sociale procède au-delà des 3 jours de carence au règlement d'indemnités journalières, l'employeur complète les indemnités versées au salarié mensualisé par :

- la sécurité sociale ;

- les organismes de prévoyance auxquels cotise l'employeur ;

- les responsables d'un accident ou leurs assurances,

à hauteur du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement et sans tenir compte de versements liés à des couvertures contractées par l'intéressé et alimentées par ses seuls versements :

- pendant 30 jours calendaires pour les salariés ayant de 1 à 2 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;

- pendant 90 jours calendaires pour les salariés ayant de 2 à 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;

- pendant 180 jours calendaires pour les salariés ayant plus de 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

Ce droit à rémunération est ouvert par tranche de 12 mois glissants. En cas d'arrêts multiples dans les 12 mois, le droit à rémunération est limité au reliquat. En cas d'épuisement des droits, leur réouverture est subordonnée à une reprise effective du travail pendant 1 mois, sauf cas de rechute confirmé par la sécurité sociale.

Le droit à couverture tiendra compte des jours couverts par le ou les précédents employeurs signataires de la convention.

Si le salarié est entré dans un établissement à la suite d'une mutation ou de la suppression d'un poste dans un autre établissement relevant de la présente convention, les années de présence qui entrent en ligne de compte sont celles acquises depuis l'entrée dans les établissements précédents.

La subrogation, lorsqu'elle s'applique dans les établissements pour la maladie, accident du travail, temps partiel thérapeutique, n'intervient pas pour les salariés de statut employeur multiple.

ART. 16

Le salarié absent doit avertir son employeur au cours de la première journée d'arrêt. Toute absence pour maladie doit être justifiée par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures.

Si les conditions ci-dessus sont remplies après une éventuelle contre-visite médicale, et sous réserve que la sécurité sociale procède au-delà des 3 jours de carence au règlement d'indemnités journalières, l'employeur complète les indemnités versées au salarié mensualisé par :

- la sécurité sociale ;

- les organismes de prévoyance auxquels cotise l'employeur ;

- les responsables d'un accident ou leurs assurances,

à hauteur du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement et sans tenir compte de versements liés à des couvertures contractées par l'intéressé et alimentées par ses seuls versements :

- pendant 30 jours calendaires pour les salariés ayant de 1 à 2 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;

- pendant 90 jours calendaires pour les salariés ayant de 2 à 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;

- pendant 180 jours calendaires pour les salariés ayant plus de 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

Ce droit à rémunération est ouvert par tranche de 12 mois glissants. En cas d'arrêts multiples dans les 12 mois, le droit à rémunération est limité au reliquat. En cas d'épuisement des droits, leur réouverture est subordonnée à une reprise effective du travail pendant 1 mois, sauf cas de rechute confirmé par la sécurité sociale.

Le droit à couverture tiendra compte des jours couverts par le ou les précédents employeurs signataires de la convention.

Si le salarié est entré dans un établissement à la suite d'une mutation ou de la suppression d'un poste dans un autre établissement relevant de la présente convention, les années de présence qui entrent en ligne de compte sont celles acquises depuis l'entrée dans les établissements précédents.

La subrogation, lorsqu'elle s'applique dans les établissements pour la maladie, accident du travail, temps partiel thérapeutique, n'intervient pas pour les salariés de statut employeur multiple.

ART. 17

Les règles légales concernant l'embauche, les congés et les conditions de licenciement des personnes en état de grossesse s'appliquent à l'ensemble des salariées.

A partir de 1 an d'ancienneté et en cas de grossesse, le personnel féminin bénéficie du maintien de sa rémunération nette pendant la durée d'indemnisation prévue par la sécurité sociale, au titre du congé de maternité. Le même avantage est accordé au salarié en cas d'adoption.

Dans tous les cas, le congé de maternité ou d'adoption est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit à congés payés.

Les pères, après la naissance d'un enfant, ont la possibilité de prendre un congé de paternité dans les conditions fixées par la loi.

ART. 17

Les règles légales concernant l'embauche, les congés et les conditions de licenciement des personnes en état de grossesse s'appliquent à l'ensemble des salariées.

A partir de 1 an d'ancienneté et en cas de grossesse, le personnel féminin bénéficie du maintien de sa rémunération nette pendant la durée d'indemnisation prévue par la sécurité sociale, au titre du congé de maternité. Le même avantage est accordé au salarié en cas d'adoption.

Dans tous les cas, le congé de maternité ou d'adoption est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit à congés payés.

Les pères, après la naissance d'un enfant, ont la possibilité de prendre un congé de paternité dans les conditions fixées par la loi.

ART. 18

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention ont l'obligation :
— d'adhérer aux caisses de retraite complémentaire pour l'ensemble de leurs personnels, moyennant une cotisation au taux minimum contractuel fixé par la loi, sauf accord plus favorable négocié en commission paritaire nationale ;
— d'adhérer à une institution ou un organisme gérant le régime minimum de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;
— de conclure un accord de prévoyance pour le personnel permanent non cadre, précisant l'assiette et le taux des cotisations, le niveau, le type de garanties (décès, invalidité, incapacité, rente éducation...) et la répartition des cotisations entre employeur et salarié.

ART. 19

19.1. Evolution des métiers

Les employeurs et les salariés doivent accorder une attention particulière à l'évolution des métiers due, entre autres, aux techniques nouvelles, et s'attacher à ce qu'elle soit prise en compte dans l'élaboration du plan de formation.
Ces évolutions seront présentées chaque année aux comités d'entreprise ou d'établissement.
Dans cette perspective, la commission paritaire nationale, constituée sous forme de commission paritaire nationale de l'emploi, tient, à périodicité régulière, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis professionnels et de l'expérience.

19.2. Entretien individuel sur la formation

Afin de sensibiliser chacun à la nécessité de la formation professionnelle et de l'aider à inclure celle-ci dans la gestion des carrières, un bilan individuel des formations suivies et à suivre sera fait pour chaque salarié à l'occasion de l'entretien d'évaluation tel que défini aux articles 37 et 48.

19.3. Formation professionnelle

La formation professionnelle est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Dans le cadre des obligations légales et compte tenu de l'étude prospective des emplois, les employeurs proposent à leurs salariés la formation leur permettant de faire face soit à l'évolution de l'emploi qu'ils occupent, soit à l'accès à un poste nouveau ou vacant.
Compte tenu de la nature et des objectifs des établissements employeurs, chacun d'entre eux s'efforce de dépasser les obligations légales.

SECTION 2

Avenant : Annexe I

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe I

Grille de qualification et de rémunération minimum. - Enseignant-chercheur

Catégorie	Titre	Définition	Éch.	Coef.
Enseignant-chercheur	Professeur	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de 2e cycle et de séminaires de 3e cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorants, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3	610
			2	590
			1	570
	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux en 1er et 2e cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3	520
			2	490
			1	470
Enseignant	Assistant doctorant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, chargé d'enseignement (TD, TP). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	390	

Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1er janvier 2011.

Catégorie	Titre	Définition	Éch.	Coef.
Enseignant-chercheur	Professeur	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de 2e cycle et de séminaires de 3e cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorants, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3	615
			2	595
			1	575
	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux en 1er et 2e cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3	525
			2	495
			1	475
Enseignant	Assistant doctorant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, chargé d'enseignement (TD, TP). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	395	

Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1er juillet 2011.

SECTION 3

Avenant : Annexe I bis

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe I bis

Grille de qualification et de rémunération minimum. - Enseignant

Catégorie	Titre	Définition (*)	Éch.	Coef.
Enseignant	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3	520
			2	490
			1	470
	Maître assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un master 2, assurant des cours, TD, TP, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3	470
			2	450
			1	430
	Assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, assurant des cours, TD, TP.	3	430
			2	410
			1	390
	Attaché d'enseignement	Enseignant titulaire d'une ancienne licence, d'une maîtrise ou d'un master 1, chargé d'assurer des cours, TD ou TP.	3	390
			2	360
			1	340
(*) Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.				

Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1er janvier 2011.

Catégorie	Titre	Définition (*)	Éch.	Coef.
Enseignant	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3	525
			2	495
			1	475
	Maître assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un master 2, assurant des cours, TD, TP, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3	475
			2	455
			1	435
	Assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, assurant des cours, TD, TP.	3	435
			2	415
			1	395
	Attaché d'enseignement	Enseignant titulaire d'une ancienne licence, d'une maîtrise ou d'un master 1, chargé d'assurer des cours, TD ou TP.	3	395

			2	365
			1	345
(*) Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.				

Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1er juillet 2011.

SECTION 4

Avenant : Accord du 22 juin 2010 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Entrent dans le champ d'application du présent accord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement, les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 8542 Z et 8559 A et B.

ART. 2

Les établissements s'efforceront d'atteindre les objectifs affirmés dans le préambule, en encourageant leurs salariés à accéder à la formation professionnelle, dans le cadre des dispositifs légaux en vigueur :

– à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
– à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
– à l'initiative du salarié et en accord avec l'employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
– à l'initiative du salarié dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
– et pour certains publics :
– à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
– en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation.

ART. 3

3.1. Définition

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou plusieurs salariés, dans l'intérêt de l'entreprise.
Le plan de formation distingue 2 catégories d'actions de formation :
1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise : ce sont toutes les actions de formation indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail ou qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi.
2. Les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'acquérir une qualification supérieure.

3.2. Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des instances représentatives du personnel.
Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes choisies sont tenues de se conformer à la demande de l'employeur, sauf si elles peuvent faire état d'un motif de refus légitime.

3.3. Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des deux catégories d'actions de formation et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

ART. 4

4.1. Définition

Le congé individuel de formation permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord d'entreprise sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.
Les actions de formation suivies dans le cadre du congé individuel de formation sont réalisées en tout ou partie pendant le temps de travail (art. L. 6322-2 du code du travail), mais le salarié peut demander à suivre une formation en totalité en dehors du temps de travail, sous réserve que le salarié justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et que la durée de la formation soit d'au moins 120 heures (décret n° 2010-65 du 18 janvier 2010).

4.2. Bénéficiaires

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation. Une condition d'ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié (dont 12 mois dans l'entreprise) est nécessaire pour un CIF réalisé en tout ou partie sur le temps de travail. Cependant, pour un CIF réalisé en totalité en dehors du temps de travail, seule une condition d'ancienneté de 12 mois dans l'entreprise est exigée.
Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

4.3. Conditions de mise en œuvre

Dans le cadre d'un congé individuel de formation réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit présenter à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.
Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié, mais uniquement en reporter la date, dans le respect des conditions légales.
Dans le cadre d'un congé individuel de formation réalisé en totalité en dehors du temps de travail, le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord de son employeur.

ART. 5

5.1. Définition

Le droit individuel à la formation consiste pour les salariés bénéficiaires à disposer d'un crédit d'heures annuel pour suivre à leur initiative une action de formation avec l'accord de l'employeur.

5.2. Bénéficiaires

Sont concernés par le droit individuel à la formation, les salariés sous contrats à durée indéterminée avant 1 an d'ancienneté, et les salariés ayant travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.
Le droit individuel à la formation ne s'applique pas aux contrats de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

5.3. Ouverture du droit

Les droits s'acquièrent à concurrence de 20 heures par année d'acquisition, pour les salariés à temps complet et pro rata temporis de la durée contractuelle du travail pour les salariés à temps partiel. La période de référence d'acquisition des droits sera définie auprès de chaque université et institut catholique.
Le calcul du droit ne comptabilise pas les périodes de suspension du contrat de travail qui ne sont pas prises en compte dans le calcul des congés payés à l'exception du congé parental d'éducation et du congé de présence parentale.
Par conséquent, viennent en déduction du calcul des droits au DIF, les périodes d'absences liées à :

– un congé sabbatique ;
– un congé pour création d'entreprise ;
– un congé sans solde ;
– un congé individuel de formation.
Les droits acquis annuellement peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans, exceptés pour les salariés à temps partiel où la durée n'est pas limitée.A défaut de son utilisation pour tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Chaque action de formation réalisée dans le cadre du droit individuel à la formation s'impute sur le contingent d'heures de formation disponible et régénère des droits toujours dans la limite des 120 heures.

5.4. Actions de formation prioritaires

Le droit individuel à la formation pourra être utilisé pour des actions de formation éligibles au titre du DIF concernant l'évolution des emplois, le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.
Les actions suivies dans le cadre du DIF sont des actions de formation professionnelle. Elles sont soumises aux mêmes exigences d'imputabilité que les autres actions de formation professionnelle.
Seront éligibles prioritairement au titre du droit individuel à la formation, les actions de formation en lien avec l'emploi, dans les domaines suivants :

– maîtrise des nouvelles technologies ;
– communication interpersonnelle et outils de communication ;
– développement personnel ;
– formation à la pédagogie ;
– formation à la recherche ;
– formation management, sciences de gestion et droit ;
– formation en langues étrangères ;
– formations entrant dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux ;
– colloque imputable à une action de formation ;
– théologie, éthique, sciences des religions.

5.5. Conditions de mise en œuvre

Les demandes de formation au titre du DIF devront être portées par écrit à la connaissance de l'employeur selon les modalités définies au sein de chaque université ou institut catholique. En tout état de cause, ces demandes devront préciser le contenu précis de la formation envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation...).
L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour faire connaître sa décision. Le refus éventuel pourra porter notamment sur :

– le non-respect de la procédure par le salarié ;
– le dépassement du délai de prévenance instauré au sein de chaque institut ;
– la non disponibilité des fonds ;
– le coût global de la formation (coût pédagogique, frais de transport et hébergement) ;
– le contenu de la formation ;

– l'intérêt professionnel ;
– la durée de la formation ou sa date de mise en œuvre ;
– la désorganisation du service.
En cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du congé individuel à la formation.L'organisme assurera la prise en charge financière si l'action de formation sollicitée correspond à ses propres priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur doit respecter les conditions définies à l'article L. 6323-12 du code du travail.
Une même demande ne pourra être réitérée qu'après un délai de franchise de 6 mois.
Le financement des frais pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré par l'OPCA dont relève la branche, selon les modalités de prise en charge adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA :

– pour le DIF prioritaire sur le volet professionnalisation (actions de formation inscrites dans les priorités de branche) dans la limite des fonds disponibles ;
– pour le DIF non prioritaire, sur le volet « plan de formation ».

5.6. Temps de travail

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise peut prévoir que le DIF se déroulera partiellement sur le temps de travail.

5.7. Allocation de formation

Dans le cadre du DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette versée au cours des 12 derniers mois rapportée au total des heures rémunérées sur cette même période, après réception des feuilles d'émargement.
Cette allocation n'a pas le caractère de salaire. Elle n'entre ni dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni dans l'assiette des droits calculés sur le salaire (congés payés,...). Elle n'est pas soumise à la CSG et la CRDS.
L'allocation de formation figurera sur le bulletin de paie ou fera l'objet d'une annexe à celui-ci.
Pendant la durée de la formation, l'intéressé (e) bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.
L'allocation de formation n'est pas due pour les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF (cf. art. 5.9 du présent accord).

5.8. Information collective et individuelle

5.8.1. Information collective.
L'ensemble des salariés bénéficiaires sera informé annuellement de ses droits acquis, dans les conditions définies par chaque université ou institut catholique.
Dans le cadre de l'information du comité d'entreprise sur la formation professionnelle, il sera présenté un bilan des actions réalisées au titre du DIF, ainsi que les demandes en la matière pour l'année à venir.
5.8.2. Information individuelle sur la portabilité du DIF.
Afin que le salarié puisse utiliser ses droits à portabilité du DIF, l'employeur doit lui transmettre une double information.
a) En cas de licenciement ou de rupture conventionnelle, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation seront communiqués par écrit dans la lettre de notification ou d'homologation. Celle-ci devra indiquer :

– le solde du nombre d'heures acquis et non utilisé au titre du DIF ;
– la possibilité pour le salarié d'en demander l'utilisation pendant le préavis et/ ou avant la fin de son contrat de travail ;
– le cas échéant, que le reliquat des heures de DIF peut être mobilisé dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé (art.L. 6323-19 du code du travail).
b) Quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, le certificat de travail précisera :

– le solde du nombre d'heures acquis et non utilisé au titre du DIF (même si ce dernier est à zéro et déduction faite des heures de DIF demandées pendant le préavis) ;
– le montant correspondant à ce solde (nombre d'heures de DIF non utilisé multiplié par le montant forfaitaire légal) ;
– l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont relève l'employeur pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF au cours de la période de chômage (art.L. 6323-21 du code du travail et décret du 18 janvier 2010 n° 2010-64).

5.9. Principe de portabilité du DIF

La loi du 24 novembre 2009 substitue à la notion de « transférabilité » celle de portabilité du droit individuel à la formation. Le salarié peut désormais bénéficier de son DIF non seulement pendant le préavis mais également après la cessation de son contrat de travail, soit pendant une période de chômage, soit chez un nouvel employeur.
5.9.1. Pendant le préavis.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu peut demander, avant la fin du préavis, à bénéficier d'une action de formation, d'une VAE ou d'un bilan de compétences en mobilisant son reliquat d'heures de DIF, sous certaines conditions (art.L. 6323-17 du code du travail) :

– en cas de licenciement, quel que soit le motif (à la seule exception de la faute lourde) ;
– en cas de démission et sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de du préavis. Cependant, le financement de l'action de formation par l'employeur n'est pas obligatoire ;
– en cas de rupture conventionnelle, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du contrat de travail.
Dans les deux cas, l'employeur finance tout ou partie de l'action demandée par le salarié à hauteur d'une somme correspondant au solde du nombre d'heures acquis au titre du DIF et non utilisé, multiplié par le montant forfaitaire légal (art.L. 6323-17 du code du travail).A défaut d'une telle demande avant la fin du préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

– en cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF (art.L. 6323-20 du code du travail).
5.9.2. Après la cessation du contrat de travail.
Le salarié qui ne demande pas à bénéficier de son DIF avant la fin du préavis peut demander à l'utiliser plus tard, après la cessation de son contrat de travail, qu'il soit au chômage ou qu'il ait retrouvé un nouvel emploi (art.L. 6323-18 du code du travail).
Dans ce cas, la portabilité n'est ouverte qu'aux personnes justifiant de droits suffisants pour prétendre à une indemnisation par le régime d'assurance chômage.
La portabilité est ainsi ouverte en cas de :

– licenciement pour tout motif autre qu'une faute lourde ;
– démission pour motif légitime, qui ouvre droit à l'assurance chômage ;
– rupture conventionnelle homologuée ;
– fin de contrat comportant un terme (CDD, contrat d'intérim,...).
5.9.2.1. Pendant une période de chômage.
Le demandeur d'emploi peut demander à bénéficier du solde de ses heures de DIF pour financer tout ou partie d'une action de formation, d'une VAE ou d'un bilan de compétences, après avis du référent de Pôle emploi chargé de l'accompagner, et ce, en priorité pendant sa période d'indemnisation par l'assurance chômage.
L'action est alors financée par l'OPCA dont relève l'ancien employeur sur la base du solde des heures acquis multiplié par le montant forfaitaire légal.
5.9.2.2. Chez un nouvel employeur.
Après son embauche, le salarié a un délai de deux ans pour demander à suivre une action de formation, une VAE ou un bilan de compétences financés en tout ou partie par le solde de ses heures de DIF.
Si le nouvel employeur n'est pas d'accord, le salarié peut seulement suivre une action entrant dans les priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, de l'OPCA interprofessionnel du nouvel employeur. Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail sans que le nouvel employeur n'ait à verser l'allocation de formation. Dans tous les cas (accord ou désaccord de l'employeur), l'action est financée par l'OPCA dont relève le nouvel employeur ; ce financement correspond au nombre d'heures de DIF acquis et non utilisé au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire légal.
Par ailleurs, à son arrivée chez son nouvel employeur, le compteur des droits à DIF du salarié redémarre à zéro. Aussi, les droits mobilisés dans le cadre de la portabilité chez le nouvel employeur ne s'imputent pas sur les nouveaux droits acquis chez ce dernier.

5.10. Rupture du contrat de travail et perte des droits au DIF

En cas de licenciement pour faute lourde ou de départ à la retraite, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont perdus.

ART. 6

6.1. Définition

Le contrat de professionnalisation associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

6.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation a pour objet de compléter une formation initiale et/ ou d'acquérir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.
Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires des minima sociaux (4).

6.3. Durée du contrat

Il peut être à durée déterminée pour une période comprise entre six et douze mois ou à durée indéterminée. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé une fois, dans les situations suivantes :

– échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
– maternité, maladie, ou accident du travail ;
– défaillance de l'organisme de formation.
Il peut également être allongé pour une durée de 24 mois dans les conditions prévues par la loi (art.L. 6325-11 et L. 6325-12 du code du travail).

6.4. Durée des actions de professionnalisation

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois ou 24 mois (cf. art. 6.3 du présent accord).
Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.
Toutefois, pour les publics suivants :

– les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
– les bénéficiaires des minima sociaux ;
– les personnes réalisant une action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme (formation du type BEP, CAP, DUT, BTS, licence professionnelle, Master,...), une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.
Les parties signataires conviennent que :

– la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ;
– quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 500 heures.
Dans le cadre de la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation par l'OPCA de la branche, le forfait horaire spécifique est fixé par le présent accord à 15 € de l'heure pour tout autre public que ceux visés dans le décret du 18 janvier 2010, ces derniers bénéficiant déjà d'une prise en charge à hauteur d'un forfait majoré de 15 € de l'heure.

6.5. La fonction tutorale

L'employeur peut designer un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de trois bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise d'au moins 2 ans, en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visé. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.
La prise en charge par l'OPCA des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est fixé par décret à hauteur de 230 € par mois et par bénéficiaire, la durée maximale de prise en charge étant égale à 6 mois.
Toutefois, lorsque le tuteur est âgé d'au moins 45 ans ou lorsque le tuteur accompagne un bénéficiaire de minima sociaux, ou une personne avant bénéficié d'un CUI (contrat unique d'insertion) ou un jeune âgé de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, le plafond

mensuel de 230 € est majoré de 50 % soit 345 €. La durée maximale de la prise en charge est également de 6 mois (cf. art.L. 6332-15 et décret du 18 janvier 2010 n° 2010-60).

6.6. En cas de rupture du contrat de professionnalisation

Selon l'article L. 6332-14 du code du travail, en cas de licenciement pour motif économique, de rupture anticipée du contrat à durée déterminée non justifiée par une faute grave ou la force majeure, ainsi qu'en cas de redressement ou de liquidation judiciaires, l'OPCA peut poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

(4) Bénéficiaires des minima sociaux à la date de signature du présent accord : RSA (revenu de solidarité active), ASS (allocation de solidarité spécifique), AAH (allocation aux adultes handicapés), RMI (revenu minimum d'insertion), API (allocation de parent isolé), CUI (contrat unique d'insertion).

ART. 7

7.1. Définition

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relèvent les universités et instituts.

7.2. Bénéficiaires

La possibilité de suivre une formation dans le cadre d'une période de professionnalisation s'adresse aux catégories de salariés suivantes :

– les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et les salariés dont l'emploi est menacé ;
– les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle ;
– les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à l'emploi ;
– les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus ;
– les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
– les salariés concernés par un changement d'emploi ;
– les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental d'éducation ou d'adoption ;
– les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
– les salariés déclarés inaptes pour cause de maladie ou d'accident ;
– les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés ;
– les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée à condition que la durée de la formation reçue soit au minimum de 80 heures (art.L. 6324-5 du code du travail et décret n° 2010-62 du 18 janvier 2010).

7.3. Conditions de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, pendant ou hors temps de travail. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.
Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail sont applicables. Pendant la durée de la période, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 et suivants du code du travail.
Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

7.4. Actions de formation prioritaires

Seront éligibles prioritairement au titre de la période de professionnalisation, les actions de formation visant les domaines suivants :

– la maîtrise des nouvelles technologies ;
– la communication ;

– la pédagogie ;
– la recherche ;
– le management, les sciences de gestion et le droit ;
– les langues étrangères ;
– théologie, éthique, sciences des religions ;
– les métiers des équipes techniques et administratives ;
– l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois des universités et des instituts et leurs évolutions prévisibles.
Le financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est assuré par l'OPCA de la branche sur le budget consacré aux priorités de branche, sur la base d'un forfait horaire spécifique fixé par les parties au présent accord à 15 €.
Par ailleurs, les dispositions relatives à la fonction tutorale définies à l'article 6.5 du présent accord sont applicables pour le présent article.

ART. 8

Le salarié qui n'est pas titulaire d'un diplôme professionnel, ou qui n'est pas lié par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie légale, a droit, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 25 ans révolus, à un congé lui permettant de suivre des actions de formation. Ces actions doivent entrer dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue définies par l'article L. 6313-1 du code du travail. Une condition d'ancienneté de 3 mois minimum dans l'entreprise est requise. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'employeur.

ART. 9

9.1. Définition

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit ouvert à tous les salariés, permettant de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.
Les parties signataires reconnaissent l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du droit individuel à la formation ou de la période de professionnalisation.
En cas d'ouverture ou de vacance d'un poste, les établissements pourront tenir compte dans l'examen des candidatures, de toute nouvelle qualification obtenue dans le cadre de la VAE.

9.2. Participation aux jurys d'examen ou de VAE

A la seule condition du respect par le salarié d'un délai de prévenance fixé par décret, l'employeur doit l'autoriser à participer à un jury d'examen ou de VAE (art. L. 3142-3-1 du code du travail). Ces actions entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au même titre que les différentes catégories du plan de formation dès lors que le jury est constitué pour délivrer des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (art. L. 6313-1 du code du travail).
Ainsi, les dépenses liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue (art. L. 6313-12 du code du travail), telles que les frais de transport, d'hébergement et de restauration, pris en charge sur la base des barèmes appliqués dans chaque université et institut catholique de France, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

ART. 10

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et l'avenant n° 1 en date du 20 juillet 2005 prévoit que tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel à son initiative ou à celle de l'employeur.
Les universités et instituts catholiques ont la volonté de renforcer l'implication du collaborateur dans la réalisation de son parcours professionnel par un accompagnement professionnalisé tel que prévu dans la convention collective.
Le but est de faire le bilan en matière d'objectifs, de compétences et d'évoquer avec le collaborateur ses souhaits et ses attentes en termes de formation.

ART. 11

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit la mise en œuvre d'un bilan d'étape professionnel dont les conditions d'application ne sont pas encore fixées à la date de signature du présent accord.

ART. 12

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie complète l'article L. 6321-1 du code du travail relatif à l'obligation d'adaptation du salarié à son poste de travail en instaurant un entretien professionnel en milieu de carrière. Celui-ci doit être organisé pour chaque salarié avant 45 ans et doit avoir lieu au cours de l'année qui suit son 45e anniversaire. Durant celui-ci, le salarié est informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel le cas échéant, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.
La mise en place de ce dispositif sera définie dans chaque université et institut catholique de France.

ART. 13

Chaque collaborateur conserve sous sa propre responsabilité son passeport formation dont les modalités de mise en œuvre sont en attente du décret d'application non paru à la date de signature du présent accord.
Ce document reprend les connaissances du collaborateur, ses compétences acquises en formation initiale, continue ou au cours de son expérience professionnelle.
Pour compléter son passeport, le collaborateur pourra bénéficier de l'appui et de l'accompagnement de l'entreprise selon les modalités définies au sein de chaque université et institut catholique de France.

ART. 14

Conformément à la convention collective, la commission paritaire nationale, constituée sous forme de commission paritaire nationale de l'emploi, tiendra, à périodicité régulière, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis de l'expérience et de la gestion prévisionnelle des emplois.
La CPNE a pour mission de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.
Les missions de la CPNE sont telles que définies dans le règlement intérieur de la CPNE.
Par ailleurs, l'article L. 2241-6 du code du travail impose une négociation de branche sur la formation, au moins triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Ainsi, la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie fixe une liste non exhaustive des thèmes qui doivent être abordés notamment :

– l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;
– la portabilité du DIF ;
– l'accès aux certifications ;
– la mise en œuvre du passeport orientation et formation ;
– le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice pour des salariés âgés de plus de 55 ans ;
– la VAE (modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en œuvre, les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à la VAE dans un cadre collectif ou individuel, les modalités de prise en charge par les OPCA, des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE).

ART. 15

Il est destiné à favoriser la formation des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi. Les ressources de ce fonds proviennent des sommes prélevées sur la participation des entreprises à la formation professionnelle et des excédents des organismes collecteurs. Le taux de prélèvement, compris entre 5 et 13 % est fixé chaque année par arrêté ministériel. Ces sommes s'imputent sur la participation des employeurs au titre du CIF, du plan de formation et de la professionnalisation.

ART. 16

Dans le cadre de notre obligation de négociation de branche triennale, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).
En tout état de cause, celui-ci annule et remplace l'accord de branche sur la formation professionnelle du 12 juillet 2006.
Les parties signataires conviennent qu'en cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord ou encore en cas de litige né de l'application de l'accord, les représentants des parties signataires se rencontreront à la requête de la partie demanderesse dans les 60 jours suivant la demande.

ART. 17

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales, même non signataires. Cette notification fait courir un délai de huit jours pendant lequel le droit d'opposition de l'article L. 2232-34 du code du travail peut être exercé.
Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les organisations syndicales, conformément aux dispositions légales.
Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, moyennant un préavis de 30 jours. La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec accusé de réception, adressé aux parties signataires. Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.
Dans ce cas, l'ensemble des syndicats signataires ou représentatifs au niveau de la branche seront invités à venir négocier l'accord de révision.

ART. 18

A l'expiration du délai de 8 jours visé ci-dessus et sans opposition, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART. 19

Chaque université ou institut catholique pourra conclure un accord d'entreprise portant amélioration des dispositions de cet accord de branche. En aucun cas, un accord d'entreprise ne pourra apporter de dérogation à cet accord de branche.

ART.

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;
Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
les parties signataires ont convenu ce qui suit.

ART.

Les organisations signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les universités ou instituts catholiques et établissements d'enseignement supérieur et de recherche privés. Les parties signataires du présent accord s'accordent pour considérer que les priorités en termes de formation professionnelle, doivent porter sur les axes suivants :

– permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
– préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles et à un meilleur accompagnement des étudiants ;
– favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.
Elle doit être encouragée, pour l'ensemble des salariés, y compris les salariés à temps partiels, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnels ou en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité « homme-femme ».
Par ailleurs, les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue doit résulter tant de l'initiative de l'employeur, pour lequel il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés notamment de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel et de la commission paritaire nationale de l'emploi des universités et instituts catholiques de France.
Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation notamment dans le cadre de l'entretien professionnel d'activité, en raison de sa fonction d'animation et de ses connaissances professionnelles et techniques.
Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche. Ils doivent devenir acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec la mise en œuvre du droit individuel à la formation, du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.
Afin de permettre aux salariés et aux universités et instituts catholiques de France de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir et de renforcer leur politique de l'emploi, les organisations signataires du présent accord ont décidé de compléter les dispositifs existant de la branche, notamment en intégrant les modalités de mise en ouvre d'une politique d'orientation et de formation professionnelle tout au long de la vie.
Aussi, il a été convenu ce qui suit :

SECTION 5

Avenant : Avenant du 21 décembre 2010 portant sur la mise en conformité de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Les instituts ou universités catholiques comme toute université sont des communautés de personnes qui étudient diverses branches du savoir humain. Ils se consacrent à la recherche, à l'enseignement et aux différentes formes de service compatibles avec leur mission culturelle.
Ces instituts ou universités catholiques s'inspirent pour la recherche qu'ils effectuent, leur enseignement et toutes leurs activités, des idéaux, des principes et des attitudes catholiques. Ils sont unis à l'Eglise soit par un lien constitutif et statutaire formel, soit en raison d'un engagement pris par leurs responsables (cf. normes générales de Ex Corde Ecclesiae, art. 2). La présente convention s'applique en conformité avec cette identité, cet objectif et ce lien statutaire.
La convention s'ajoute à l'application du droit propre et des règles particulières de l'Eglise catholique en ce qui concerne les facultés canoniques et ecclésiastiques (Constitution Sapientia Christiana, 1979).
Chaque membre de la communauté universitaire met en œuvre à son niveau propre de responsabilité, un esprit de liberté et de charité, une considération réciproque, un dialogue sincère, dans le respect des droits de chacun (id. Ex Corde Ecclesiae, première partie « Identité et mission » d'après le numéro 21). Les instituts ou universités catholiques se doivent d'encourager le développement humain et spirituel de tous leurs membres, enseignants, administratifs, étudiants, et c'est ainsi que les instituts ou universités se rendent capables d'accomplir leur mission de service de l'Eglise et de la société.
La présente convention concerne les personnels qui appartiennent à cette communauté universitaire.

Les recteurs des universités catholiques.

ART.

Annexe I

Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignant chercheur (Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence)

Catégorie	Titre	Définition	Coefficient plancher
Enseignant chercheur	Professeur	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de 2e cycle et de séminaires de 3e cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorants, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3e échelon : 590 2e échelon : 570 1er échelon : 550
	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux, en 1er et 2e cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3e échelon : 500 2e échelon : 470 1er échelon : 450
Enseignant	Assistant doctorant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, chargé d'enseignement (TD, TP). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	370

ART.

Annexe I bis

Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignant (Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence)

Catégorie	Titre	Définition *	Coefficient plancher
Enseignant	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3e échelon : 500 2e échelon : 470 1er échelon : 450
	Maître assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un master 2, assurant de cours, TD, TP, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3e échelon : 450 2e échelon : 430 1er échelon : 410
	Assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, assurant des cours, TD, TP	3e échelon : 410 2e échelon : 390 1er échelon : 370
	Attaché d'enseignement	Enseignant titulaire d'une ancienne licence, d'une maîtrise ou d'un master 1, chargé d'assurer des cours, TD ou TP	3e échelon : 370 2e échelon : 340 1er échelon : 320
(*) Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.			

ART.

Annexe II

Grille de qualification et de rémunération minimum. – Personnel administratif et technique (Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence)

Catégorie	Niveau UDESCA	Définition	Coefficient plancher
Cadre	G Cadre III	Fonction de direction générale.	Négocié
	F Cadre II	Fonction impliquant de larges initiatives et des responsabilités déléguées par la direction nécessitant une compétence étendue, dans un cadre stratégique prédéfini.	500
	E Cadre I	Fonction exigeant une responsabilité de gestion ou technique et/ou une coordination de personnes, compte tenu des orientations stratégiques et des objectifs retenus.	460
Agent de maîtrise	D	Emploi exigeant une connaissance technique importante avec prise d'initiatives et éventuellement animation d'équipe.	360
Employé	C Employé qualifié II	Emploi très qualifié, avec participation au choix des modes opératoires et des moyens de contrôle appropriés.	300
	B Employé qualifié I	Emploi demandant un travail qualifié avec un suivi de procédures tenant compte de l'organisation d'un service.	280
	A Employé	Emplois comprenant des tâches répétitives, précisées par des consignes. La fonction n'exige pas de qualification particulière.	260

ART. 49

49.1. Attributions et composition (article inchangé)

La commission paritaire nationale a pour missions :
a) L'interprétation de la présente convention et de ses avenants ;
b) La recherche d'un règlement amiable des litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention ;
c) La négociation annuelle sur l'évolution des rémunérations (art. 12) ;
d) La gestion prévisionnelle des emplois (art. 13) ;
e) Le suivi de la définition des métiers et de leur évolution (art. 19.1) ;
f) L'examen des bilans des négociations annuelles sur les salaires (art. 37 et 48) ;
g) La réalisation et la mise à jour du texte affiché concernant l'existence et la composition de la commission paritaire nationale (art. 49.4) ;
h) Le travail de synthèse et d'intégration des dispositions communes aux accords spécifiques d'entreprise.
La commission paritaire nationale est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants d'employeurs, choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration du texte soumis à interprétation.
Pour l'interprétation des avenants de la présente convention, les membres de la commission paritaire représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.
Lorsque la commission paritaire nationale siégera en commission de conciliation et si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les membres de la commission représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie, les autres organisations syndicales pourront siéger à titre consultatif.

49.2. Interprétation (article inchangé)

Lorsque la commission paritaire nationale donnera une interprétation à l'unanimité des organisations représentées dans lesdites commissions, le texte de cet avis, signé par les membres de cette commission paritaire nationale, aura la même valeur qu'un avenant à la présente convention.

49.3. Conciliation (article inchangé)

Les litiges individuels et collectifs résultant de l'application de la présente convention et qui n'auront pu être réglés au sein de l'institut ou de l'université pourront être examinés, avant toute autre procédure juridictionnelle, par la commission paritaire nationale siégeant en commission de conciliation.
La partie la plus diligente adresse, avec lettre de saisine, les pièces nécessaires à l'examen du litige au président de la commission paritaire nationale (via le secrétariat des personnels de l'institut catholique de Paris). Celui-ci réunit la commission dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre de saisine et convoque en même temps les parties. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.
Si la réunion débouche sur une conciliation, celle-ci doit faire l'objet d'un procès-verbal d'accord signé par les deux parties. Copie leur est remise sur-le-champ.
Dans le cas contraire ou en cas de non-comparution de la partie défenderesse, sauf cas de force majeure, la commission dresse un procès-verbal de non-conciliation, signé du président et du secrétaire. Copie leur est remise sur-le-champ ou adressée par lettre recommandée aux deux parties.
Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande de conciliation, sans préjuger de procédure juridictionnelle ultérieure.

49.4. Fonctionnement (article inchangé)

La commission paritaire nationale se réunit au moins deux fois par an, au cours des 2e et 4e trimestres de l'année civile et chaque fois qu'une question relevant de sa compétence lui est soumise. Elle a son siège à Paris 6e, 21, rue d'Assas.
La présidence de la commission paritaire nationale sera assurée en alternance par un représentant des employeurs les années impaires et par un représentant des salariés les années paires.
Le secrétariat de la commission paritaire nationale est assuré par l'institut catholique de Paris.

49.4.1. Maintien des salaires (article inchangé)

Les salariés des établissements signataires appelés à participer aux commissions paritaires prévues par la convention collective bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence qui comprend :

– les délais de route ;
– le temps passé à la réunion ;
– un temps de préparation de cette réunion, qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.

49.4.2. Indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement

Sur présentation des justificatifs originaux à l'employeur, les frais sont remboursés à chaque salarié sur des bases suivantes :

– transport, sur la base du tarif de 2e classe SNCF et des suppléments (couchettes, TGV...) ;
– frais de repas et d'hébergement, sur la base du tarif de remboursement forfaitaire admis par l'URSSAF et l'administration fiscale.
Les membres des délégations syndicales non salariés d'un institut ou d'une université pourront faire prendre en charge leurs frais de déplacement et d'hébergement sur ces bases, à raison de 2 personnes au plus par syndicat.
Dans chaque entreprise relevant de la présente convention, un affichage devra préciser l'existence de la commission paritaire nationale, les organisations qui en font partie, leurs coordonnées ainsi que l'adresse de leur secrétariat.
Le texte de l'affichage sera établi par la commission paritaire nationale.

ART. 50

Cinq commissions paritaires régionales correspondant chacune au ressort universitaire de l'une des 5 universités catholiques (Angers, Lille, Lyon, Paris, Toulouse) seront créées.
La commission paritaire régionale est chargée de négocier et de signer les accords d'entreprise ou de groupe d'établissements ; le cas échéant, elle peut se constituer sous forme de commission de conciliation.
La commission paritaire régionale est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs. Elle est présidée pour 1 an alternativement par un délégué des employeurs et un délégué des salariés.
Elle se réunit toutes les fois qu'une question de sa compétence lui est soumise, sur convocation du président, dans les 21 jours de sa saisine.
Les salariés des établissements appelés à participer aux commissions paritaires régionales bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence qui comprend :

– le temps passé à la réunion ;
– un temps de préparation de cette réunion, qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.
Constituée en commission de conciliation, elle examine les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du contrat de travail, de la présente convention ou d'accord d'entreprise. Elle doit être saisie par la partie la plus diligente dans un délai de 1 mois à partir du constat du litige, par lettre recommandée adressée au président, qui doit alors réunir la commission dans un délai de 15 jours. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.
En cas d'échec de la conciliation, le litige peut, sans que cela constitue une obligation, être porté par l'une ou l'autre des parties devant la commission paritaire nationale. Le président de cette dernière doit alors réunir la commission dans un délai de 1 mois.

ART. 51

51.1. Durée

L'avenant à la présente convention collective est conclu pour une durée indéterminée.

51.2. Dénonciation

1. L'avenant à la présente convention peut être dénoncé par chacune des parties signataires ou toute organisation adhérente représentative, en respectant un délai de préavis de 3 mois.
La dénonciation ne peut être que globale et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes par courrier recommandé avec avis de réception.
La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Paris 6e). Elle devra être motivée.
2. En cas de dénonciation par la totalité des signataires salariés ou employeurs, l'avenant à la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis stipulé à l'alinéa 1 du présent article.
Si l'avenant à la convention dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention dans ce délai de 1 an, les salariés des universités ou instituts concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'avenant à la convention dénoncé, à l'expiration de ce délai.
3. En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires salariés, l'avenant à la convention restant signé, du côté employeur comme du côté salarié, par une des organisations représentatives de l'ensemble du champ professionnel et territorial visé à l'article 1er, l'avenant à la convention continuera de s'appliquer à l'ensemble des salariés.

51.3. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de l'avenant de la présente convention moyennant un préavis de 30 jours.
En tout état de cause et conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les salaires (variation du point de référence, salaires minimaux) devront faire l'objet d'une négociation au moins une fois par an. La nécessité de réviser les classifications devra être examinée au moins une fois tous les 5 ans.
La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec avis de réception, adressé aux parties signataires ou adhérentes.
Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.
Les négociations débuteront au plus tard 3 mois après la date de réception de la lettre de révision.
Toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention devront être invitées aux négociations.
Néanmoins, seules les organisations syndicales de salariés signataires de l'avenant à la présente convention seront habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention.
Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 6 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.
Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

51.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation, association, groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant à la convention.
L'adhésion devra être notifiée aux signataires de la convention ainsi qu'être déposée auprès de la DIRECCTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

51.5. Dépôt. – Date d'effet

La présente convention sera déposée à la DIRECCTE et au greffe du conseil des prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de

conclusion. Elle prend effet à compter du jour qui suit son dépôt à la DIRECCTE.

ART. 38

Les dispositions prévues au titre Ier de la présente convention s'appliquent également au personnel administratif et technique dans la mesure où les dispositions particulières du présent titre n'instituent pas expressément des dispositions différentes.

ART. 39

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai varie en fonction de la catégorie, employé, agent de maîtrise ou cadre. Elle est égale à :

– 2 mois pour les employés ;
– 3 mois pour les agents de maîtrise ;
– 4 mois pour les cadres.
La période d'essai est non renouvelable quelle que soit la catégorie.

ART. 40

Conformément à l'article 6, le temps passé par le personnel administratif et technique dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.
Si, à l'initiative de l'employeur, une réunion se déroule en dehors de l'horaire normal de travail, ou si, en raison des nécessités du mandat, des heures de délégation sont prises en dehors de cet horaire, les représentants du personnel bénéficient, sur présentation d'un bon de délégation, du paiement des heures et des majorations éventuelles s'y rapportant. Par dérogation et sous réserve de l'extension de la présente convention ou la conclusion d'un accord d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par des repos compensateurs de remplacement et obligatoire.

ART. 41

En cas de démission, le préavis à respecter varie en fonction de la catégorie (statut) du salarié au moment de son départ et est équivalent à :

– 1 mois pour les employés ;
– 2 mois pour les agents de maîtrise ;
– 3 mois pour les cadres. En cas de licenciement, la durée du préavis est liée à l'ancienneté :
– pour une présence dans l'établissement inférieure à 2 ans, le préavis est d'une durée égale à 1 mois pour les employés, à 2 mois pour les agents de maîtrise et à 3 mois pour les cadres.
– pour une présence dans l'établissement égale ou supérieure à 2 ans, le préavis est porté à 2 mois pour les employés, la durée de celui des agents de maîtrise et des cadres restant fixée respectivement à 2 et 3 mois.

ART. 42

Sauf accord d'entreprise spécifique, la période de référence pour le calcul des droits à congés payés est celle prévue par la loi, soit du 1er juin au 31 mai.
Sauf accord particulier entre les parties, les congés payés pris sur la période 1er juillet-30 septembre ne peuvent être inférieurs à 3 semaines consécutives.
Dans le respect de la législation en vigueur, les dates des congés seront validées au plus tard le 15 février pour les périodes d'été et 2 mois avant la date de départ pour les autres périodes. A cet effet, un tableau d'échelonnement des dates de congés sera dressé et un suivi réalisé individuellement.

ART. 43

43.1. Recours au travail à temps partiel

Les instituts ou universités entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront recourir au travail à temps partiel pour leur personnel administratif et technique, dans le respect des lois et règlements en vigueur, dès lors que la durée de travail n'excède pas les limites définies à l'article L. 3123-2 du code du travail.

43.2. Heures complémentaires

Sous réserve d'une extension de la présente convention ou de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les heures complémentaires pourront être effectuées dans une limite portée de 10 % au tiers de la durée stipulée au contrat, sans que ces heures complémentaires puissent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.
Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser d'effectuer des heures complémentaires ainsi que celles impliquant une requalification du contrat de travail sont définies dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

43.3. Interruptions d'activité (article inchangé)

Au cours d'une même journée l'horaire de travail à temps partiel ne pourra comporter ni plus d'une interruption d'activité, ni une interruption supérieure à 2 heures.

43.4. Temps partiel modulé

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-25 et suivants du code du travail, sous réserve de l'extension de la présente convention, ou de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, il pourra être recouru au contrat de travail à temps partiel modulé, pour le personnel non enseignant, dans le respect des modalités suivantes :

– la durée du travail sera décomptée au travers de relevés journaliers ou hebdomadaires, contresignés par le salarié ou par un système d'enregistrement automatique répondant aux conditions définies par l'article L. 3171-4 du code du travail ;
– en tout état de cause, la durée minimale de travail ne pourra être inférieure ni à 16 heures par mois ni à 4 heures par jour travaillé ;
– la durée hebdomadaire mensuelle de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat de travail. Cette variation devra être comprise entre une limite basse et une limite haute. L'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat ne pourra excéder le tiers de cette durée. En tout état de cause, la durée de travail du salarié ne pourra être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;
– le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sera communiqué par écrit aux salariés 15 jours au moins avant le début de la période annuelle. Cette répartition pourra être modifiée moyennant un préavis de 8 jours ;
– les horaires de travail mensuels seront notifiés par écrit aux salariés 15 jours au moins avant leur date d'application. Ils pourront être modifiés moyennant un préavis de 8 jours.
Avec l'accord du salarié, la rémunération pourra être lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, moyenne calculée sur l'année.

43.5. Garanties reconnues aux salariés à temps partiel (article inchangé)

Afin de garantir le respect de la mise en œuvre des droits reconnus aux salariés à temps partiel (notamment égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière et de formation), tout salarié à temps partiel qui estimerait avoir été victime d'une inégalité de traitement pourra en informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception.
Dans un délai de 30 jours suivant la notification de cette lettre, l'employeur sera tenu soit de faire droit à la demande du salarié s'il l'estime justifiée, soit, en cas de refus, d'en préciser les raisons par lettre recommandée avec avis de réception.
Dans ce dernier cas, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, devront être tenus informés de la demande du salarié et de la réponse apportée par l'employeur.

ART. 44

Des contrats de travail à durée indéterminée intermittents pourront être conclus, dans le cadre d'accord d'entreprise, afin de pourvoir à certains emplois administratifs et techniques destinés à faire face, chaque année, à un surcroît habituel et prévisible d'activité et qui donc, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.
Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Outre les éléments contractuels stipulés à l'article 8.1, il mentionne également :

– la qualification du salarié ;
– les éléments de la rémunération ;
– la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
– les périodes de travail ;
– la répartition, chaque fois que cela est possible, des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.
Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.
Chaque année, l'employeur et le salarié sous contrat de travail intermittent établiront un avenant fixant, pour l'année à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non travaillées, selon les principes ci-dessus définis.
La durée minimale annuelle de travail pourra être modifiée. Toutefois, une telle modification ne pourra être imposée sans l'accord du salarié.
En cas de refus, l'établissement pourra procéder à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, il devra respecter la procédure prévue par la loi en cas de licenciement pour motif économique.
Afin d'apprécier la pertinence de l'utilisation de ce type de contrat de travail, un rapport, présenté chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement, précisera le nombre de nouveaux contrats conclus et les postes de travail concernés.

ART. 45

45.1. Classification (article inchangé)

La classification du personnel administratif et technique comprend trois catégories (employé, maîtrise et cadre), des niveaux de compétence étant définis pour chacun d'entre eux. Conformément à l'annexe II, à chaque niveau correspond :

– un degré de compétence technique, de prise d'initiatives et éventuellement d'encadrement ;
– un coefficient plancher.
Un complément de coefficient individuel peut être attribué pour tenir compte des diplômes et/ ou de l'expérience professionnelle acquise.
Une modification de coefficient n'implique pas obligatoirement un changement de catégorie.
Sur la base de cette classification, une grille qui reprend l'ensemble des fonctions administratives et techniques et qui définit les coefficients planchers pour chacune d'elles devra être établie par chaque établissement employeur.

45.2. Mise en application et création d'un comité spécifique local

La mise en œuvre de la présente classification implique :

– d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications au sein des établissements ;
– d'autre part, une période probatoire plus longue durant laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique.

45.2.1. Délai d'application

A partir de l'entrée en vigueur du présent accord, les établissements nouvellement adhérents devront dans un délai de 6 mois :

– présenter à chaque salarié, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;
– mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.
Le classement effectif du salarié sera notifié à celui-ci avec sa date d'entrée en vigueur. Cette notification précisera la catégorie d'emploi, le niveau, la fonction, le coefficient et le taux d'ancienneté de l'intéressé. Ces mentions seront reportées sur le bulletin de salaire.
Il est bien entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre l'ancien et le nouveau système de grille de qualification.
Le reclassement ne pourra en tout état de cause entraîner une diminution quelconque de la rémunération réelle brute perçue par le salarié au moment du changement.

45.2.2. Période probatoire (article inchangé)

La période probatoire devra permettre un examen accéléré des difficultés d'application et de l'étude de réaménagement qui pourrait être nécessaire pour une application de la nouvelle classification.
La durée de la période probatoire est fixée à 12 mois, commençant à courir à compter de la date d'effet de la présente convention, pouvant être éventuellement prolongée de 6 mois par le comité paritaire spécifique.

45.2.3. Comité paritaire spécifique local (article inchangé)

Le comité paritaire spécifique local sera constitué, à parité, d'une délégation employeur et d'une délégation syndicale. Il sera saisi à la demande de l'employeur ou d'un salarié, adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président du comité.
En cas de contestation de sa nouvelle classification telle que proposée par l'employeur, chaque salarié sera informé de la possibilité qu'il a de saisir le comité paritaire spécifique et, par voie de conséquences, des formalités de saisine.
Les décisions prises par le comité paritaire spécifique seront systématiquement transmises à la commission paritaire nationale. En

cas de blocage au sein du comité paritaire spécifique, un recours sera possible auprès de la commission paritaire nationale, statuant alors en formation réduite (2 représentants par syndicat).

ART. 46

Pour un plein temps, le traitement brut annuel s'obtient en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur annuelle du point de référence définie à l'article 12. Pour un temps partiel, la rémunération est calculée sur cette base, pro rata temporis.
Sauf dispositions spécifiques à l'établissement, la rémunération est versée sur 12 mois.
L'évolution de cette rémunération se fera par :

– le biais de l'évolution de la valeur du point de référence ;
– l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 47 ;
– la promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 48.

ART. 47

Le personnel administratif et technique bénéficie d'une prime d'ancienneté dont le montant sera calculé en appliquant au salaire minimum garanti, tel que défini à l'article 46, les pourcentages suivants :

Après	Ancienneté
4 ans	4 %
6 ans	6 %
8 ans	8 %
10 ans	10 %
12 ans	12 %
15 ans	15 %
18 ans	18 %

Pour apprécier si le salaire réel versé à l'intéressé est au moins égal au salaire minimum conventionnel, la prime d'ancienneté sera exclue de la comparaison.

ART. 48

Une procédure d'évaluation du personnel administratif et technique sera mise en place dans chaque institut ou université, selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habilitée à cet effet et présentées pour avis au comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en œuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation de l'entretien, année d'essai...).
Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein des services de l'université ou de l'institut. Elle doit également permettre aux responsables de ces services de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.
L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec le responsable hiérarchique direct. Ces entretiens seront également l'occasion pour chaque salarié d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité professionnelle et de rechercher, en concertation, les moyens de les résoudre.
Plusieurs types d'entretiens pourront être définis en fonction des postes et des salariés concernés.
De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, le salarié ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.
A l'issue de l'entretien, le document ayant servi de base et de fil conducteur et/ou, éventuellement, un document de synthèse seront signés par les deux parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en œuvre.
Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.
Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

ART. 20

Est considéré comme enseignant celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'ancienneté, d'aptitudes pédagogiques prévues par la loi et la présente convention, exerce au sein d'un ou de plusieurs établissements supérieurs catholiques, dans le respect du caractère propre de celui-ci, l'une des missions définies à l'article 30.
Les enseignants de la faculté libre de médecine de Lille exerçant des fonctions hospitalières relèvent des statuts particuliers de ces fonctions au sein de l'institut catholique de Lille.

ART. 21

Les dispositions prévues au titre Ier de la présente convention s'appliquent également aux enseignants dans la mesure où les dispositions particulières du présent titre n'instituent pas expressément des dispositions différentes.

ART. 22

Dans le respect des dispositions de l'article 8 de la présente convention et conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, des contrats à durée déterminée dits « d'usage » peuvent être proposés à des enseignants, notamment dans les cas suivants :

– pour assurer des enseignements nouveaux ;
– pour des opérations de formation et d'animation, dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'université ou de l'institut.

ART. 23

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est de 8 mois.
Pendant la période d'essai, chacune des parties est libre de mettre fin au contrat, sans indemnité, après un délai de prévenance légal.
Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie conformément à la législation en vigueur.

ART. 24

24.1. Démission (article inchangé)

La démission devra être notifiée au plus tard le 30 juin. Sauf accord de l'employeur, la démission ne pourra produire effet avant le terme de l'année universitaire en cours au moment de sa notification et, au plus tôt, 3 mois après cette dernière.

24.2. Licenciement (article inchangé)

Sauf cas de faute grave ou lourde, le licenciement ne pourra prendre effet qu'à l'issue de l'année universitaire en cours, moyennant un préavis de 3 mois.

ART. 25

La fonction d'enseignement recouvre principalement :

– la réalisation d'heures dites de « face-à-face » (cours magistraux, travaux dirigés ou pratiques, séminaire, conférences). Ces heures sont à la fois quantifiables, contrôlables et sont déclarées périodiquement ;
– la réalisation de tâches connexes directement liées à l'enseignement (préparation des cours, conception et correction des épreuves, participation aux présidences et jurys d'examen). La durée du travail correspondant à ces tâches n'est pas contrôlable dans la mesure où elle n'implique pas une présence effective de l'enseignant sur son lieu de travail. Il est donc convenu, d'un commun accord, de prendre en compte ces activités en affectant les heures de face-à-face d'un coefficient variable suivant la nature de l'enseignement dispensé et défini par catégorie d'enseignants ;
– selon les cas, les activités de recherche, d'études et de publications, participation à des colloques. Ces activités ne sont pas quantifiables par nature mais s'exercent dans une durée forfaitaire exprimée en pourcentage de la durée du travail. Dans le cadre de la mission confiée, leur mise en œuvre dépend de chaque enseignant, celui-ci disposant d'une totale autonomie et liberté d'organisation, sous la seule réserve de la bonne exécution de sa mission.
Dans ce cadre, la charge de travail est définie par catégorie d'enseignants, conformément aux dispositions de l'article 30.

ART. 26

Des contrats de travail à durée indéterminée intermittents pourront être conclus, dans le cadre d'accord d'entreprise, afin de pourvoir aux emplois de chargés d'enseignement et d'enseignant qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées supérieures à 1 mois, hors vacances universitaires.
Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Outre les éléments contractuels stipulés à l'article 8.1, il mentionne également :

– la qualification du salarié ;
– les éléments de la rémunération ;
– la durée annuelle minimale de travail du salarié, calculée sur la base des heures de face-à-face, le cas échéant coefficientées ;
– les périodes de travail ;
– la répartition, chaque fois que cela est possible, des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.
Dans tous les cas, seules seront précisées les périodes de travail correspondant aux heures de face-à-face, l'enseignant déterminant seul les périodes travaillées correspondant aux tâches connexes directement liées à l'enseignement, sous la seule réserve de la bonne exécution de sa mission.
Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.
Chaque année, avant la rentrée universitaire, l'employeur et l'enseignant sous contrat de travail intermittent établiront un avenant fixant, pour l'année universitaire à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non travaillées, selon les principes ci-dessus définis.
La durée minimale annuelle de travail pourra être notamment modifiée en fonction du nombre d'étudiants inscrits au (x) cours confié (s) à l'enseignant. Toutefois, une telle modification ne pourra être imposée sans l'accord de ce dernier.
En cas de refus, l'établissement pourra procéder à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, il devra respecter la procédure prévue par la loi en cas de licenciement pour motif économique.
Afin d'apprécier la pertinence de l'utilisation de ce type de contrat de travail, un rapport, présenté chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement, précisera le nombre de nouveaux contrats conclus au titre de l'année universitaire et les postes d'enseignement concernés.
Conformément aux dispositions visées à l'article L. 731-18 du code de l'éducation, des CDII pourront être conclus pour des missions d'enseignement, de formation et de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

ART. 27

Conformément à l'article 6, le temps passé par les enseignants dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.
Pour les enseignants chercheurs et les enseignants (à temps plein ou partiel) : les réunions, organisées à l'initiative de l'employeur, ainsi que les crédits d'heures donnent lieu à décharges horaires ou à toute autre forme de compensation à définir au niveau de chaque établissement.
Pour les chargés d'enseignement : les temps de présence aux réunions et les crédits d'heures sont rémunérés sur la base d'un taux horaire défini par accord d'entreprise, sur présentation d'un bon de délégation.

ART. 28

Au titre des 8 semaines de congés payés par année universitaire accordés aux enseignants, 4 semaines consécutives doivent être prises durant l'été, et le solde des congés impérativement pendant les périodes de vacances universitaires, sauf accord exprès de l'employeur ; les jours fériés légaux, qui sont rémunérés, ne sont pas compris dans ces 8 semaines.
L'acquisition des jours de repos au titre des congés payés se fait au prorata du travail effectif et des périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif.
La liquidation des droits se fait durant la période de prise des congés correspondant à l'année universitaire d'acquisition.

ART. 29

La rémunération versée aux enseignants (rémunération de base, prime d'ancienneté et indemnité de fonction éventuelle), quelles que soient la catégorie de référence et la fonction exercée, intègre l'indemnité de congés payés.

ART. 30

Suivant le contenu de la mission, on distingue quatre catégories d'emplois :

– les enseignants chercheurs ;
– les enseignants ;
– les chargés d'enseignement ;
– les intervenants occasionnels.

30.1. Enseignants chercheurs (article inchangé)

La catégorie d'enseignant chercheur est accessible aux enseignants titulaires d'un doctorat. Elle est, par ailleurs, précisée au niveau de chaque établissement en fonction de l'organisme concerné et des statuts universitaires spécifiques à cet organisme. Les enseignants chercheurs ont une double vocation, d'enseignement et de recherche qu'ils s'engagent à mettre au service de l'université ou de l'institut qui les emploie, pour l'essentiel, voire la totalité, de leur activité professionnelle.

30.1.1. Mission (article inchangé)

Les enseignants chercheurs consacrent leur temps à :

– des activités d'enseignement : cours, corrections, contrôles y compris la présidence des examens, conseils, jurys ;
– des activités de recherche, d'études et de publication, pour 40 % en moyenne du temps de travail ;
– des activités de coordination, d'organisation des enseignements et de pédagogie ;
– des activités de conseil auprès des étudiants ;
– des interventions à des sessions, colloques, activités de formation permanente à l'extérieur ou en interne ;
Le cas échéant :

– des responsabilités de direction ou administratives, pour des mandats à durée déterminée ;
– et des activités de représentation, promotion et d'information.
Les enseignants chercheurs sont tenus de rester au courant de l'état d'avancement des disciplines concernant leur spécialité ou les spécialités voisines.
Ils doivent publier régulièrement leurs recherches, en faisant figurer dans ces publications leur qualité d'enseignant chercheur de l'établissement d'enseignement supérieur catholique auquel ils appartiennent.

30.1.2. Charges de travail (article inchangé)

Trois mois avant le début d'année universitaire et sous une forme à convenir dans chaque institut ou université catholique, la répartition de principe du temps dans les différentes activités décrites ci-dessus est définie entre le doyen, le directeur (ou leur délégué) et l'enseignant. Cette définition de la charge de l'enseignant chercheur tiendra compte, notamment, des souhaits de celui-ci, de son activité de l'année précédente, des objectifs de l'établissement et des contraintes de l'organisme, en particulier du nombre d'inscriptions. Elle intégrera également les activités de représentation, de promotion, d'information et de participation à des colloques, sous la forme d'objectifs pour l'année à venir prenant en compte la charge d'enseignement définie, sous réserve des adaptations pouvant se révéler nécessaires compte tenu de la nature de ces activités.
En application de l'article 25 et sauf accord ponctuel spécifique, un enseignant chercheur à temps plein devra assurer un volume d'heures de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut, en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies, sauf accord exprès des deux parties.
Dans ces limites, la variation du nombre d'heures de face-à-face ne donnera lieu à aucune variation de rémunération, l'augmentation ou la diminution de ces heures correspondant, corrélativement et nécessairement, à une diminution ou une augmentation des heures consacrées aux autres activités, dont la recherche.
Pour évaluer le volume horaire annuel consacré aux tâches connexes à l'enseignement, les heures de face-à-face se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

Enseignement	TouT niveau
Cours magistraux nouveaux	De 3 à 7
Cours magistraux	De 3 à 5
TD, TP, ateliers...	De 2 à 3

En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.
Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.
L'activité de chaque enseignant chercheur fera l'objet d'une évaluation telle que définie à l'article 37. A l'issue de cette évaluation, le temps de travail rémunéré consacré aux activités de recherche, correspondant en moyenne à 40 % du volume horaire annuel, pourra être diminué ou augmenté, le temps d'enseignement étant ajusté en conséquence.
Pour les activités de direction, un volume d'heures forfaitaire est défini et rémunéré sous forme d'indemnité de fonction ou de décharge d'enseignement.

30.1.3. Forfait en jours

Sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de travail des enseignants chercheurs pourra être décompté en nombre de jours de travail sur l'année, par application de dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.
L'accord déterminera notamment les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, les caractéristiques principales de ces conventions et le nombre maximum de jours de travail sur l'année ainsi que le nombre d'heures de face-à-face correspondant.
Outre l'existence d'un accord d'entreprise préalable, le forfait annuel en jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite signée par l'employeur et le salarié.
L'accord pourra prévoir la renonciation à une partie des jours de repos et/ ou que les jours de repos seront affectés le cas échéant à un compte épargne-temps conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail.

30.2. Enseignants (article inchangé)

Les critères d'accès à la catégorie des enseignants sont définis au niveau de chaque institut et organisme en fonction de la matière enseignée et, le cas échéant, en cohérence avec les statuts universitaires. Les enseignants ont une vocation essentiellement pédagogique et s'engagent à consacrer une part significative, voire la totalité de leur activité professionnelle, à l'institut qui les emploie.

30.2.1. Mission (article inchangé)

Les enseignants consacrent leur temps à :

– des activités d'enseignement : cours, corrections, contrôles y compris la présidence des examens, conseils, jurys ;
– des activités de conseil auprès des étudiants ;
– des activités de coordination, d'organisation des enseignements et de pédagogie ;
– des interventions à des sessions, colloques, activités de formation permanente à l'extérieur ou en interne.
Le cas échéant :

– des responsabilités de direction ou administratives pour des mandats à durée déterminée ;
– et des activités de représentation, de promotion et d'information.

30.2.2. Charges de travail (article inchangé)

Conformément à l'article 25, un enseignant à temps plein devra assumer un volume de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies. Pour évaluer le volume horaire annuel consacré

aux tâches connexes à l'enseignement, ces heures se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

Enseignement	Tout niveau
Cours magistraux nouveaux	De 3 à 7
Cours magistraux	De 3 à 5
TD, TP, ateliers	De 2 à 3

Dans des cas particuliers, le coefficient 2 pourra être appliqué aux cours magistraux.
En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.
Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.

30.2.3. Forfait en jours

Sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de travail des enseignants chercheurs pourra être décompté en nombre de jours de travail sur l'année, par application de dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.
L'accord déterminera notamment les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, les caractéristiques principales de ces conventions et le nombre maximum de jours de travail sur l'année ainsi que le nombre d'heures de face-à-face correspondant.
Outre l'existence d'un accord d'entreprise préalable, le forfait annuel en jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite signée par l'employeur et le salarié.
L'accord pourra prévoir la renonciation à une partie des jours de repos et/ ou que les jours de repos seront affectés à un compte épargne-temps conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail.

30.3. Chargés d'enseignement (article inchangé)

Les chargés d'enseignement ont pour mission :

– d'assurer des heures d'enseignement (cours, travaux dirigés, travaux pratiques) ;
– de concevoir et corriger les épreuves d'examens, devoirs et contrôles ;
– de participer aux réunions pédagogiques, jurys, surveillances d'examens.
Ils ne consacrent qu'une partie limitée de leur activité professionnelle au service de l'institut catholique qui les emploie, l'essentiel de cette activité étant généralement consacrée à un ou d'autres employeurs, dont la fonction publique (moyennant l'obtention d'une autorisation de cumul d'emplois et de rémunérations).

30.4. Intervenants occasionnels (article inchangé)

Sont considérés appartenir à la catégorie des intervenants occasionnels les enseignants ou professionnels reconnus pour leur expertise, qui assurent une prestation ponctuelle dans le cadre d'un cours, d'un séminaire ou d'un colloque.
Leur intervention est limitée à 18 heures par an. Conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, ces intervenants sont engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dit « d'usage ».

ART. 31

Pour les enseignements à caractère technique et professionnel dispensés dans les universités ou instituts, des accords d'entreprise devront préciser les spécificités attachées à ces catégories d'enseignants, en définissant :

– le contenu de la mission ;
– les volumes d'heures de face-à-face correspondant au temps plein d'enseignement ;
– les qualifications académiques nécessaires pour accéder aux titres universitaires ;
– les coefficients hiérarchiques de base.

ART. 32

La mise en œuvre de la présente classification implique :

– d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications au sein des établissements ;
– d'autre part, une période probatoire plus longue durant laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique.

32.1. Délai d'application

A partir de l'entrée en vigueur du présent accord, les établissements nouvellement adhérents devront dans un délai de 6 mois :

– présenter à chaque enseignant, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;
– mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.
Le classement effectif de l'enseignant sera notifié à celui-ci avec sa date d'entrée en vigueur. Cette notification précisera la catégorie d'emploi, le niveau, le titre, le coefficient et le taux d'ancienneté de l'intéressé. Ces mentions seront reportées sur le bulletin de salaire.
Il est bien entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre l'ancien et le nouveau système de grille de qualification.
En tout état de cause le reclassement ne pourra entraîner une diminution quelconque de la rémunération réelle brute perçue par le salarié au moment du changement.

32.2. Période probatoire (article inchangé)

La période probatoire doit permettre un examen accéléré des difficultés d'application et, éventuellement, l'étude d'aménagements jugés nécessaires pour une application de la nouvelle classification.
La durée de la période probatoire est fixée à 12 mois, commençant à courir à compter de la date d'effet de la présente convention.
Elle pourra être éventuellement prolongée de 6 mois par le comité paritaire spécifique.

32.3. Comité paritaire spécifique local (article inchangé)

Le comité paritaire spécifique local sera constitué, à parité, d'une délégation employeur et d'une délégation syndicale. Il sera saisi à la demande de l'employeur ou d'un salarié, adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président du comité.
En cas de contestation de sa nouvelle classification telle que proposée par l'employeur, chaque salarié sera informé de la possibilité qu'il a de saisir le comité paritaire spécifique et par voie de conséquence des formalités de saisine.
Les décisions prises par le comité paritaire spécifique seront systématiquement transmises à la commission paritaire nationale. En cas de blocage au sein du comité paritaire spécifique, un recours sera possible auprès de la commission paritaire nationale, statuant alors en formation réduite (deux représentants par syndicat).

ART. 33

Titre	Diplôme délivré par les facultés profanes et enseignements ne relevant pas de l'article 27, explicite par l'article 17, des normes communes de Sapientia Christiana	Diplôme délivre par les facultés canoniques et enseignements relevant de l'article 27.1 et de l'article 17 des normes communes de Sapientia Christiana
Attaché d'enseignement	Ancienne licence en 4 ans Maîtrise, master 1 CAPES, CAPET, CAER certifié, CAFEP Ingénieur-maître	Licence canonique
Assistant	DES, DEA, DESS, master 2 Ingénieur (diplôme reconnu par la CTI) Agrégé CAER agrégé Et, plus généralement, tous diplômes donnant accès au grade de mastère dans la discipline enseignée.	Licence canonique + expérience de travaux dirigés dans l'enseignement supérieur Capacité doctorale (≃ DEA)
Maître de conférences	Ancien doctorat de 3e cycle + expérience qualifiée de l'enseignement supérieur Diplôme français ou étranger reconnu équivalent au doctorat Doctorat nouveau régime Doctorat d'Etat	Doctorat canonique + expérience qualifiée de l'enseignement supérieur + publications
Professeur	Titre accessible par nomination d'un maître de conférences titulaire : – d'un doctorat d'Etat – d'un doctorat loi de 1984 + habilitation à diriger des recherches – d'un doctorat de 3e cycle + habilitation à diriger des recherches, en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes disponibles.	Titre accessible par nomination d'un maître de conférences en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes disponibles.

ART. 34

L'accession aux différents titres définis à l'article 33 ci-dessus est, en premier lieu, du ressort de l'instance académique. Après avoir vérifié que les critères relatifs aux diplômes, à l'expérience et aux travaux de recherche sont remplis, cette instance propose la nomination au vote des instances universitaires concernées, en référence aux statuts universitaires ou tout autre texte régissant le fonctionnement des facultés et organismes.
La nomination définitive intervient ensuite par décision rectorale, sur proposition de l'instance académique concernée. L'accession au titre de professeur est, en outre, conditionnée à l'existence d'un poste vacant ou créé.
Les titres d'attaché d'enseignement et d'assistant sont liés automatiquement aux diplômes dans la discipline dis- pensée.
La qualification acquise par d'autres diplômes ou par expérience professionnelle peut faire l'objet d'un examen par la commission des équivalences constituée localement.
Le titre d'assistant doctorant est donné aux enseignants titulaires d'un diplôme niveau DEA ou DESS et en préparation de thèse avec le soutien de l'institut qui les emploie. Ces assistants sont normalement destinés à entrer dans la catégorie des enseignants chercheurs de cet institut ou d'un institut similaire.

ART. 35

35.1. Enseignants chercheurs et enseignants (article inchangé)

Pour une charge de travail à temps plein, la rémunération minimale annuelle des enseignants chercheurs et des enseignants ne peut pas être inférieure à un montant égal au produit du coefficient hiérarchique de base (défini dans la grille jointe en annexes I et I bis ou précisé par accord d'entreprise spécifique) par la valeur du point de référence tel que défini à l'article 12 de la présente convention.
Cette rémunération minimale annuelle s'entend d'un montant brut, avant déduction des cotisations sociales salariales.
Elle sera versée sur 12 mensualités couvrant l'année universitaire en cours, celle-ci pouvant commencer le 1er septembre, le 1er octobre ou le 1er novembre, en fonction du calendrier universitaire spécifique à chaque université, institut ou organisme.
L'évolution de cette rémunération se fera :

– par le biais de l'évolution du point de référence ;
– par l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 36 ;
– par promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 37.
Elle sera, le cas échéant, majorée d'indemnités de fonction relatives au(x) mandat(s) de responsabilité ou de direction, calculées sur la base d'un volume horaire forfaitaire rapporté au coefficient de la fonction correspondante.
Pour apprécier si le salaire réel versé à l'intéressé est au moins égal au salaire minimum conventionnel, la prime d'ancienneté sera exclue de la comparaison.

35.2. Chargés d'enseignement (article inchangé)

Les chargés d'enseignement seront rémunérés sur la base des heures effectives de face-à-face affectées de taux horaires minima incluant l'indemnité de congés payés, définis chaque année par avenant à la convention collective ou par accord d'entreprise plus favorable. Cette rémunération pourra être lissée sur 12 mois ou versée au moment de l'exécution de la prestation.

35.3. Intervenants occasionnels (article inchangé)

Les intervenants occasionnels perçoivent une rémunération calculée sur la base du nombre d'heures d'intervention effectivement réalisé et définie au niveau de chaque institut ou université.

ART. 36

Les enseignants et les enseignants chercheurs bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant brut annuel sera calculé en appliquant au salaire minimum garanti, tel que défini à l'article 35.1 et dans les grilles jointes en annexes, les pourcentages suivants :

Après	Ancienneté
4 ans	4 %
6 ans	6 %
8 ans	8 %
10 ans	10 %
12 ans	12 %
15 ans	15 %
18 ans	18 %

L'ancienneté sera fonction de la durée d'appartenance aux catégories ouvrant droit à la prime d'ancienneté.

ART. 37

Une procédure d'évaluation des enseignants chercheurs et des enseignants sera mise en place dans chaque institut ou université, à l'initiative de l'autorité académique compétente, et selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habilitée à cet effet et présentées pour avis au comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en œuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation à l'entretien, année d'essai...).
Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein de son unité pédagogique. Elle doit également permettre aux responsables de ces unités de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.
L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés, d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec, selon les cas, le doyen, le directeur ou toute autre personne dûment mandatée à cet effet. Ces entretiens seront également l'occasion pour chaque enseignant d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité d'enseignement ou de recherche et de trouver, en concertation, les moyens de les résoudre.
De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, l'enseignant ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.
A l'issue de l'entretien, le dossier de synthèse, établi à partir des documents ayant servi de base et de fil conducteur, est soumis à la signature des deux parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en œuvre.
Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.
Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

ART.

(Texte inchangé)

ART. 1er

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85. 42Z et 85. 59A et B.

ART. 2

Cette convention se substitue à la convention collective de travail du personnel des services administratifs, sanitaires, économiques et des bibliothèques des instituts catholiques du 1er janvier 1974, ainsi qu'à la convention collective nationale des enseignants des instituts catholiques du 9 juillet 1980, ces deux conventions ayant été dénoncées par actes du 30 juin 2001 déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi le 2 juillet 2001.

ART. 3

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté d'opinion de chacun et à ne fonder aucune discrimination administrative ou pédagogique sur des motifs de croyances ou d'opinions. Toutefois, cette liberté d'opinion est assortie d'un devoir de réserve approprié à la sauvegarde des orientations des instituts ou universités catholiques dont le caractère propre est affirmé.

ART. 4

Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle et à remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'à la promotion professionnelle et aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération. De même, à égalité d'aptitudes et de qualifications, aucune discrimination en matière d'emploi ne pourra être introduite.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

ART. 5

5.1. Liberté syndicale

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent que tout salarié peut librement adhérer ou pas au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 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 (art. L. 2141-5 du code du travail).
Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune discrimination directe ou indirecte en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle.
Ils s'engagent à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat. Tous les salariés s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

5.2. Représentant de la section syndicale

5.2.1. Faculté de créer une section syndicale

La faculté de créer une section syndicale dans une entreprise ou un établissement est ouverte à :

– chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
– chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
– chaque organisation syndicale qui, cumulativement :
– possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
– satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
– est légalement constituée depuis au moins 2 ans ;
– et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

5.2.2. Organisations syndicales susceptibles de désigner un représentant de la section syndicale

Seuls les syndicats non représentatifs dans l'entreprise et qui ont constitué une section syndicale sont habilités à désigner un représentant de la section syndicale.
L'application de l'article L. 2143-7 du code du travail relatif à la publicité de la désignation des délégués syndicaux est applicable au représentant de la section syndicale.
Dans les entreprises de moins de 50 salariés, seuls peuvent être désignés représentant de la section syndicale les salariés âgés de 18 ans révolus qui sont délégués du personnel et qui travaillent dans l'établissement depuis 1 an au moins.
Dans les entreprises de 50 salariés et plus, peuvent être désignés représentant de la section syndicale les salariés âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

5.2.3. Missions et prérogatives du représentant de la section syndicale

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.
Toutefois, si en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou l'établissement, ou, pour une raison quelconque, il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

5.3. Exercice du droit syndical

Le droit d'affichage des communications syndicales doit se faire dans des lieux déterminés en accord avec l'employeur ou son représentant, ces lieux devant être distincts de ceux affectés aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise.
Ces opérations peuvent être faites par les salariés travaillant dans l'établissement ou par des représentants syndicaux.

Les employeurs mettent à la disposition des syndicats un local syndical et leur permettent l'usage des salles de réunions et de cours en fonction de leurs besoins et des disponibilités, et pour le reste s'en remettent à la législation en vigueur.

5.4. Délégué syndical

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

La capacité de désigner un délégué syndical est subordonnée à deux conditions :
– être un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ou l'établissement ;
– avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.
Outre la satisfaction aux critères de l'article L. 2143-1 du code du travail, le délégué syndical doit avoir été candidat aux dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles quel que soit le nombre de votants.
Dans l'hypothèse où les organisations syndicales sont appelées à désigner plusieurs délégués syndicaux, elles doivent procéder à la désignation par ordre décroissant de priorité :

– parmi les candidats aux dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;
– si le nombre de candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour est insuffisant : parmi les autres candidats aux dernières élections ;
– si le nombre de candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour est insuffisant et en l'absence d'autres candidats aux dernières élections : parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.
Dans les entreprises de moins de 50 salariés :
Un délégué du personnel titulaire peut être désigné pour la durée de son mandat comme délégué syndical par un syndicat représentatif conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail.

5.4.1. Délégué syndical central

Dans les entreprises qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical central d'entreprise.
Si l'entreprise comporte moins de 2 000 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.
Si l'entreprise comporte 2 000 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central, distinct des délégués syndicaux désignés au niveau de chaque établissement, si ce syndicat a recueilli 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans cette entreprise.

5.4.2. Représentant syndical au comité d'entreprise

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise.
Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise.

5.5. Congés pour représentation syndicale
(article inchangé)

Des autorisations d'absence doivent être accordées aux représentants mandatés par leur organisation syndicale à l'occasion de l'exercice d'une fonction syndicale, notamment dans le cas de congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, et de réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus. Les absences devront être demandées avec préavis de 15 jours, sur présentation d'un justificatif.
Le total des absences ainsi accordées ne saurait dépasser 15 jours ouvrables par année civile. Elles n'entraînent pas d'abattement de salaire sauf dans le cas de prise en charge de celui-ci par l'organisme concerné.

Les absences ci-dessus n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.
Le salarié appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction syndicale permanente a droit à être réintégré par priorité à l'expiration de son mandat dans son ancien poste ou dans un poste équivalent.
Le temps correspondant à ce mandat syndical est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

5.6. Congés de formation économique, sociale et syndicale (article inchangé)

Les salariés peuvent bénéficier des congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par la législation en vigueur.

ART. 6

6.1. Fonctionnement (article inchangé)

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise élus et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) désignés exercent leurs fonctions conformément à la législation en vigueur.

6.2. Heures de délégation

Les délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient des heures de délégation prévues par la législation en vigueur.
Le temps passé par les représentants du personnel dans l'exercice de leur fonction est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

ART. 7

Les salariés de tous les établissements ont un droit d'expression directe, individuelle ou collective 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 législation en vigueur.

ART. 8

8.1. Engagement

L'engagement se fait par écrit, sous la forme d'un contrat établi en 2 exemplaires originaux. Il est soumis à la signature des deux parties et conditionné par la reconnaissance de l'aptitude physique attestée par le médecin du travail. Il prévoit une période d'essai. Le contrat doit spécifier :

– à titre informatif, la référence à la convention collective en vigueur dont un exemplaire est tenu à la disposition des salariés au service ressources humaines et remis sur demande du salarié ;
– la nature du contrat telle que définie par le code du travail (contrat à durée indéterminée, déterminée...) ;
– la date de prise de fonction ;
– la qualification (catégorie, niveau, coefficient, titre) et la fonction exercée ;
– la position hiérarchique ;
– la durée de la période d'essai ;
– le montant et les modalités de rémunération ;
– la durée du travail (temps plein, temps partiel) ;
– les régimes de retraite et de protection sociale ;
– la reprise de l'ancienneté est automatique pour les personnels issus d'un établissement signataire de la présente convention collective. Pour les personnels issus d'autres établissements, l'expérience acquise doit être prise en compte dans les conditions d'embauche ;
– le lieu de travail.

8.2. Nature du contrat

(article inchangé)
En règle générale, les contrats de travail sont établis pour une durée indéterminée, à temps plein ou partiel.
Des contrats à durée déterminée peuvent également être conclus pour les motifs prévus par la législation en vigueur. Ils ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir directement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement.

8.3. Pièces à fournir

Pour la constitution de son dossier individuel, le salarié devra fournir :

– un curriculum vitae complet ;
– une copie des diplômes possédés ;
– une fiche d'immatriculation à la sécurité sociale ou une attestation d'immatriculation fournie par la caisse de sécurité sociale ;
– le cas échéant, la photocopie de la carte justifiant d'un handicap reconnu en vue de la déclaration obligatoire ;
– pour les étrangers concernés, un titre de séjour autorisant une activité salariée et, éventuellement, toute autre attestation exigée par la législation en vigueur ;
– en cas d'employeurs multiples, l'état descriptif des autres activités professionnelles salariées exercées, accompagné des pièces nécessaires pour le calcul des cotisations sociales ;
– les certificats justifiant de l'ancienneté acquise en cas de reprise de celle-ci ;
– pour certaines fonctions, un extrait de casier judiciaire.

8.4. Modification d'un élément du contrat

Des modifications portant sur un élément du contrat de travail peuvent être apportées à la demande, formulée par écrit, de l'employeur ou du salarié. En cas d'accord, ces modifications font l'objet d'un avenant écrit, signé par les deux parties.
En cas de désaccord du salarié, exprimé par écrit, ce refus d'une modification du contrat de travail peut constituer un motif de rupture du contrat à la charge de l'employeur.
Dans le cas d'une modification d'un ou des éléments essentiels du contrat de travail pour motif économique, la procédure suivie est celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

8.5. Visite médicale

8.5.1. Visite médicale d'embauche

L'examen médical d'embauche est obligatoire et effectué dans les conditions prévues par la législation en vigueur et doit, dans toute la mesure du possible, être effectué avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Au cas où cet examen médical ne pourrait être effectué ou ses résultats connus avant l'embauche, le salarié devra avoir été informé qu'il ne pourra être maintenu dans son emploi ou dans l'établissement si l'examen médical conclut à son inaptitude.

8.5.2. Visite médicale

Elle doit être effectuée conformément à la législation en vigueur.

8.5.3. Visite médicale de reprise

(article inchangé)
Conformément à la législation en vigueur, une visite médicale de reprise sera effectuée, notamment dans les cas suivants :

– accident du travail ;
– maladie professionnelle ;
– maladie et accident non professionnels d'une durée égale ou supérieure à 21 jours ;
– congé de maternité.

ART. 9

Tout contrat, quelle que soit sa nature, est soumis à une période d'essai dont l'existence et la durée doivent être clairement définies dès l'engagement du salarié.
Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai varie en fonction du statut et de la catégorie du salarié (cf. art. 23 et 39).
Pendant la période d'essai, chacune des parties est libre de mettre fin au contrat, sans indemnité, après le délai de prévenance tel que défini par la législation en vigueur.
Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie conformément à la législation en vigueur.

ART. 10

Le contrat de travail peut prendre fin soit par démission, soit par licenciement, soit par départ ou mise à la retraite et soit par accord des parties.

10.1. Démission (article inchangé)

La démission du salarié doit être notifiée à l'employeur de manière non équivoque, l'employeur devant en accuser réception.
En cas de demande de départ anticipé formulée par le salarié et acceptée par l'employeur, le préavis non effectué n'est pas rémunéré.

10.2. Licenciement (article inchangé)

Tout licenciement doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties prévues par la loi.

10.2.1. Préavis (article inchangé)

Hormis le licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement donnera lieu à l'exécution d'un préavis dont la durée varie en fonction du statut, de la catégorie et de l'ancienneté.
L'employeur conserve la faculté de dispenser le salarié de l'exécution de tout ou partie du préavis, la rémunération restant acquise.

10.2.2. Indemnité de licenciement

Sauf dans le cas de licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur verse au salarié licencié une indemnité, distincte du préavis, calculée comme suit : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire de référence à prendre en considération est, selon la législation en vigueur, soit 1/12 de la rémunération afférente aux 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, soit, si ce mode de calcul est plus favorable au salarié, 1/3 de la rémunération afférente aux 3 derniers mois précédant la notification du licenciement.

10.3. Départ en retraite
10.3.1. Départ volontaire à la retraite

Tout salarié qui prend l'initiative de son départ pour bénéficier d'une pension de retraite, est tenu d'observer un préavis dont la durée varie en fonction du statut, de la catégorie et de l'ancienneté.
Pour les enseignants, le départ en retraite pourra prendre effet en cours ou à l'issue de l'année universitaire, moyennant un préavis de 3 mois.
Pour le personnel administratif et technique, le préavis est :
– de 1 mois pour les employés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
– de 2 mois pour les agents de maîtrise ainsi que pour les employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté ;
– de 3 mois pour les cadres.
Le salarié perçoit alors une indemnité conventionnelle calculée comme suit :

INDEMNITE	ANCIENNETE
1 mois de salaire	Après 5 ans de présence dans l'établissement
3 mois de salaire	Après 10 ans de présence dans l'établissement
6 mois de salaire	Après 15 ans de présence dans l'établissement
6,5 mois de salaire	Après 20 ans de présence dans l'établissement
7,5 mois de salaire	Après 25 ans de présence dans l'établissement
8,5 mois de salaire	Après 30 ans de présence dans l'établissement

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de cette indemnité est égal soit au salaire brut moyen des 3 derniers mois précédant la date de fin de contrat de travail, soit, si le calcul est plus favorable au salarié, au salaire brut moyen des 12 derniers mois.
Par ailleurs, les salariés peuvent, sur leur demande et selon les nécessités du service, bénéficier des possibilités de départs progressifs à la retraite dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

10.3.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur relève des dispositions légales en vigueur.
Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement avec obligation de respecter toutes les dispositions légales et conventionnelles en la matière.
Désormais, conformément à la législation en vigueur, la mise à la retraite d'un salarié est soumise à la procédure légale et à l'absence d'opposition du salarié.
L'employeur qui procède à une mise à la retraite est tenu d'observer un préavis égal au préavis dû en cas de licenciement. Il doit verser au salarié une indemnité légale de départ volontaire à la retraite, ou si le calcul est plus favorable, à l'indemnité légale de licenciement.

ART. 11

Les modalités d'aménagement du temps de travail et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année seront déterminées en priorité par accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, elles pourront l'être par accord de branche.
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus, conformément aux dispositions visées à l'article D. 3122-7 du code du travail.

11.1. Durée maximale journalière et hebdomadaire
(article inchangé)

La durée maximale légale de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures est fixée à : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

11.2. Aménagement du temps de travail

Dans le respect des dispositions légales, l'accord d'entreprise ou d'établissement pourra fixer le nombre de semaines compris dans la période pluri-hebdomadaire et organiser la répartition de la durée du travail entre les semaines de cette période.
L'acquisition des jours de RTT ne s'effectue que sur le temps travaillé et exclut les suspensions de contrat de travail liées à la maternité, maladie, accident du travail ... Dans le cadre de la réduction du temps de travail avec attribution de JRTT, la détermination des droits à JRTT s'effectue sur du temps effectif de travail au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure. Il en résulte que les absences de tous ordres qui ne constituent pas du travail effectif ont pour effet de réduire proportionnellement le nombre de jours RTT.

11.3. Heures supplémentaires
11.3.1. Paiement et repos compensateur de remplacement

Les majorations pour heures supplémentaires ainsi que les heures supplémentaires elles-mêmes donneront lieu soit à un paiement, soit, en tout ou partie, à un repos compensateur de remplacement équivalent.
La modalité retenue (paiement ou repos), qui pourra être différente selon les catégories de personnel et les services concernés, sera soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à celui des délégués du personnel.
Les modalités de prise de repos compensateur de remplacement et de la contrepartie obligatoire en repos seront définies conformément aux règles légales en vigueur. Ces modalités seront définies par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. En l'absence d'accord, les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par décret.
Dans les entreprises dépourvus de délégué syndical non assujettis à l'obligation annuelle de négocier, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place par l'employeur, à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel lorsqu'ils existent ne s'y oppose pas.

11.3.2. Déclenchement des heures supplémentaires

Pour les entreprises qui auront conclu un accord d'aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire, constitueront des heures supplémentaires :

– les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, ou au-delà d'une limite inférieure éventuellement fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord ;
– les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire déterminée, le cas échéant par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

11.4. Equivalences (article inchangé)

Pour les gardiens et concierges, la règle des équivalences prévue par la législation en vigueur s'applique.

ART. 12

La rémunération liée au contrat de travail est calculée en fonction du coefficient hiérarchique affecté au statut, à la fonction exercée et au titre, selon les grilles données en annexe ; le salaire annuel de base minimum est égal au produit de ce coefficient hiérarchique par la valeur du point de référence, tel qu'il a été défini à la signature de la présente convention.
A la date de la signature de la présente convention, la valeur de ce point de référence est la valeur du point de la fonction publique. Son évolution, indexée par principe sur celle du point de la fonction publique, est négociée annuellement au sein de la commission paritaire nationale. Cependant, à l'occasion de cette négociation, si la situation économique globale des cinq instituts et universités catholiques, explicitée sur des critères précis – tels que, notamment, le niveau de la subvention versée par l'Etat et l'évolution des effectifs étudiants – le justifie, une modulation sera susceptible d'être appliquée par l'ensemble des employeurs.

ART. 13

La gestion des carrières des salariés, en particulier celles des salariés à temps plein, se fait de manière continue tout au long de l'engagement du salarié. Elle se réalise, notamment, sous forme d'entretiens individuels à périodicité régulière qui définissent le cadre de l'évolution future du salarié.
L'évolution de carrière des salariés dépend :

– des propositions de postes publiées en interne par l'employeur ;
– des propositions faites par le salarié à l'employeur lors de l'entretien individuel ;
– des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la formation initiale ou continue après l'entrée en fonction ;
– des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la validation des acquis professionnels et de l'expérience (VAE).
La gestion prévisionnelle des emplois tiendra compte de ces différents critères.
En cas de vacance d'un poste, l'appel à candidature doit être fait prioritairement aux personnels des établissements signataires de la présente convention.

ART. 14

14.1. Repos hebdomadaire (article inchangé)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés ont droit à 1 jour de repos hebdomadaire. Ce repos correspond normalement au dimanche, sauf dérogation exceptionnelle justifiée par la participation aux salons, aux journées portes ouvertes et pour certains services particuliers.

14.2. Congés payés annuels (article inchangé)

Les différentes catégories de salariés bénéficient, au minimum, de 6 semaines ou 36 jours ouvrables de congés payés, jours fériés non compris, pris en accord avec le responsable hiérarchique de manière à assurer la bonne marche du service.
Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés :

– les absences pour congé de maternité, paternité et adoption ;
– les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, dans la limite de 1 an ;
– les périodes de congés payés ;
– les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
– les absences pour congés de représentation syndicale ;
– les congés exceptionnels de courte durée fixés à l'article 15.1 ;
– les congés pour formation professionnelle ;
– les périodes militaires de réserve obligatoires ;
– les congés de formation économique, sociale et syndicale.

14.3. Autres congés (article inchangé)

Sauf accord particulier, les parties s'en remettent aux dispositions légales en vigueur pour les conditions d'attribution et les modalités des autres congés.

ART. 15

15.1. Absences exceptionnelles rémunérées

Des absences sont autorisées à l'occasion d'événements familiaux ou exceptionnels, à raison de :

– 5 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;
– 5 jours ouvrables pour l'ordination ou les vœux perpétuels du salarié ;
– 5 jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, des parents et des enfants ;
– 5 jours ouvrables en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié ;
– 3 jours ouvrables en cas de mariage des enfants ;
– 3 jours ouvrables en cas de décès des frères, sœurs et beaux-parents ;
– 2 jours ouvrables en cas d'ordination ou de vœux perpétuels des enfants.
– 1 jour ouvrable en cas de mariage des parents, petits-enfants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs ;
– 1 jour ouvrable en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, ascendants et petits-enfants, oncles et tantes.
Pour des examens relevant du ministère de l'éducation et/ ou des universités, ou encore pour ceux relevant d'universités catholiques ou de droit pontifical (dans la limite de 2 examens par an), la durée de l'absence exceptionnelle est celle de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de 2 jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle.
Ces jours d'absence doivent être pris consécutivement, soit, et dans la mesure du possible, au moment où l'événement se produit, soit dans un délai raisonnable par rapport à celui-ci. Ils sont rémunérés à condition que le salarié soit effectivement présent dans l'établissement à cette date.
Pour un temps plein, une absence rémunérée fractionnable de 16 heures maximum par année civile peut être accordée à l'occasion de la maladie d'enfants ; elle s'impute sur les 3 jours non rémunérés prévus par la loi.
Dans tous les cas, le salarié doit informer son employeur dans les plus brefs délais et fournir les justificatifs correspondants.

15.2. Absences exceptionnelles non rémunérées (article inchangé)

L'attribution d'un congé pour convenance personnelle, d'une durée de 1 an ou moins, est subordonnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu de l'intérêt du service et des besoins de l'établissement. Sauf cas de force majeure, la demande doit être présentée à l'employeur avant le 1er mai au titre de l'année universitaire suivante pour les enseignants et, moyennant un préavis de 3 mois, pour le personnel administratif et technique.
Ce congé peut être accordé notamment dans les cas suivants : maladie grave du conjoint ou d'un enfant, accueil d'un enfant en bas âge, situation de famille difficile, mutation du conjoint, etc., à l'exception de l'exercice d'une autre activité salariée. Cette absence n'ouvre droit ni à rémunération ni à congés payés.

ART. 16

Le salarié absent doit avertir son employeur au cours de la première journée d'arrêt. Toute absence pour maladie doit être justifiée par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures.
Si les conditions ci-dessus sont remplies après une éventuelle contre-visite médicale, et sous réserve que la sécurité sociale procède au-delà des 3 jours de carence au règlement d'indemnités journalières, l'employeur complète les indemnités versées au salarié mensualisé par :

– la sécurité sociale ;
– les organismes de prévoyance auxquels cotise l'employeur ;
– les responsables d'un accident ou leurs assurances,
à hauteur du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement et sans tenir compte de versements liés à des couvertures contractées par l'intéressé et alimentées par ses seuls versements :

– pendant 30 jours calendaires pour les salariés ayant de 1 à 2 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;
– pendant 90 jours calendaires pour les salariés ayant de 2 à 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;
– pendant 180 jours calendaires pour les salariés ayant plus de 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique.
Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.
Ce droit à rémunération est ouvert par tranche de 12 mois glissants. En cas d'arrêts multiples dans les 12 mois, le droit à rémunération est limité au reliquat. En cas d'épuisement des droits, leur réouverture est subordonnée à une reprise effective du travail pendant 1 mois, sauf cas de rechute confirmé par la sécurité sociale.
Le droit à couverture tiendra compte des jours couverts par le ou les précédents employeurs signataires de la convention.
Si le salarié est entré dans un établissement à la suite d'une mutation ou de la suppression d'un poste dans un autre établissement relevant de la présente convention, les années de présence qui entrent en ligne de compte sont celles acquises depuis l'entrée dans les établissements précédents.
La subrogation, lorsqu'elle s'applique dans les établissements pour la maladie, accident du travail, temps partiel thérapeutique, n'intervient pas pour les salariés de statut employeur multiple.

ART. 17

Les règles légales concernant l'embauche, les congés et les conditions de licenciement des personnes en état de grossesse s'appliquent à l'ensemble des salariées.
A partir de 1 an d'ancienneté et en cas de grossesse, le personnel féminin bénéficie du maintien de sa rémunération nette pendant la durée d'indemnisation prévue par la sécurité sociale, au titre du congé de maternité. Le même avantage est accordé au salarié en cas d'adoption.
Dans tous les cas, le congé de maternité ou d'adoption est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit à congés payés.
Les pères, après la naissance d'un enfant, ont la possibilité de prendre un congé de paternité dans les conditions fixées par la loi.

ART. 18

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention ont l'obligation :

– d'adhérer aux caisses de retraite complémentaire pour l'ensemble de leurs personnels, moyennant une cotisation au taux minimal contractuel fixé par la loi, sauf accord plus favorable négocié en commission paritaire nationale ;
– d'adhérer à une institution ou un organisme gérant le régime minimal de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;
– de conclure un accord de prévoyance pour le personnel permanent non cadre, précisant l'assiette et le taux des cotisations, le niveau, le type de garanties (décès, invalidité, incapacité, rente éducation...) et la répartition des cotisations entre employeur et salarié.

ART. 19

19.1. Evolution des métiers

Les employeurs et les salariés doivent accorder une attention particulière à l'évolution des métiers due, entre autres, aux techniques nouvelles, et s'attacher à ce qu'elle soit prise en compte dans l'élaboration du plan de formation.
Ces évolutions seront présentées chaque année aux comités d'entreprise ou d'établissement.
Dans cette perspective, la commission paritaire nationale, constituée sous forme de commission paritaire nationale de l'emploi, tient, à périodicité régulière, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis professionnels et de l'expérience.

19.2. Entretien individuel sur la formation

Afin de sensibiliser chacun à la nécessité de la formation professionnelle et de l'aider à inclure celle-ci dans la gestion des carrières, un bilan individuel des formations suivies et à suivre sera fait pour chaque salarié à l'occasion de l'entretien d'évaluation tel que défini aux articles 37 et 48.

19.3. Formation professionnelle

La formation professionnelle est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Dans le cadre des obligations légales et compte tenu de l'étude prospective des emplois, les employeurs 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.
Compte tenu de la nature et des objectifs des établissements employeurs, chacun d'entre eux s'efforce de dépasser les obligations légales.

SECTION 6

Avenant : Adhésion par lettre du 5 octobre 2010 de la fédération Sud santé-sociaux à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 5 octobre 2010.

La fédération Sud santé sociaux, Solidaires-unitaires-démocratiques, 70, rue Philippe-de-Girard, 75018 Paris, à l'association des employeurs des universités et instituts catholiques de France, 21, rue d'Assas, 75006 Paris.
Monseigneur,
Par la présente, en application de l'article 51.4 de la convention collective nationale des universités catholiques de France, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir prendre acte de notre adhésion à ladite convention collective.
Recevez, Monseigneur, nos sincères salutations.

Sud Solidaires.

SECTION 7

Avenant : Adhésion par lettre du 5 novembre 2011 de la CGT-FO à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Montreuil, le 5 novembre 2011.

La FNEC FP CGT-FO, section fédérale des syndicats départementaux des personnels de l'enseignement privé, 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Montreuil Cedex, à la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Ile-de-France, 66, rue de Mouzaïa, 75935 Paris Cedex 19.
Monsieur,
La fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle force ouvrière vous informe qu'elle demande son adhésion à la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 4 juin 2002 révisée par l'accord du 21 décembre 2010 et du 28 janvier 2011 ainsi qu'à l'accord de branche du 22 juin 2010 sur la formation professionnelle dans les universités et instituts catholiques de France.
Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

La secrétaire nationale.

SECTION 8

Avenant : Accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord concerne :

– les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement, les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 8542 Z et 8559 A et B ;
– les personnels salariés de ces établissements.

ART. 2

Les parties signataires désignent OPCALIA comme OPCA de la branche de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique.
A compter du 1er janvier 2012, les entreprises relevant de l'accord de branche du 12 juillet 2006 relatif à la formation professionnelle des universités et instituts catholiques de France révisé en date du 22 juin 2010 verseront à OPCALIA les contributions obligatoires (professionnalisation et versement FPSPP) au titre de la formation professionnelle continue précédemment versées à l'OPCA EFP.

ART. 3

Les signataires du présent accord assortissent la présente désignation à la création au sein d'OPCALIA de la section paritaire professionnelle (SPP) de l'enseignement privé à laquelle ils adhéreront ainsi que la création d'un service dédié qui, sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA et dans le respect des délibérations et orientations fixées par la SPP de l'enseignement privé, assure les missions de collecte, de gestion, d'information, de conseil et d'ingénierie.

(1) Article étendu sous réserve du respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA, telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

ART. 4

Le présent accord sera déposé auprès de l'administration par la partie la plus diligente, qui mettra en œuvre les procédures nécessaires à son extension.

ART. 5

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'échelonnant jusqu'au terme de l'accord triennal de branche sur la formation professionnelle des universités et instituts catholiques de France du 22 juin 2010.

ART.

Les parties au présent accord prennent acte :

– de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
– de la modification, par le décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
– de la disparition à l'échéance du 31 décembre 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.
En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties conviennent, en conséquence, de se réunir afin de désigner un OPCA et d'adhérer à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'enseignement privé qui sera constituée.
Les parties signataires rappellent que l'OPCA EFP a été un acteur essentiel du système de formation professionnelle au sein de la branche professionnelle de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique.
L'OPCA EFP a accompagné depuis sa création la mise en œuvre de la politique de formation de la branche de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique. Suivant les directives des organes paritaires de ce secteur, il a développé des outils nécessaires à une gestion appropriée des fonds de la formation professionnelle notamment en direction des TPE/ PME qui composent la majorité des employeurs adhérents à l'OPCA EFP.
L'OPCA EFP a, en outre, développé un véritable service de conseil et d'ingénierie en matière de formation professionnelle.
Les parties affirment par la présente leur souhait de conserver ces savoir-faire acquis par l'OPCA EFP à travers, d'une part, la constitution d'une SPP de l'enseignement privé et, d'autre part, la création d'un service dédié qui, sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA et dans le respect des délibérations et orientations fixées par la SPP de l'enseignement privé, assure les missions de collecte, de gestion, d'information, de conseil et d'ingénierie.
Les parties à cet accord rappellent que la présente désignation doit permettre :

– le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
– le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;
– l'association effective du secteur dans les projets globaux ou intersectoriels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

SECTION 9

Avenant : Procès-verbal de désaccord du 11 mai 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire de l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Demande des organisations syndicales : revoir l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 10 points avec un minimum d'évolution garanti de 10 points.

Réponse des employeurs : le collège employeur, en réponse aux organisations syndicales, développe les arguments avancés dans l'article 3 du titre Ier « exposé relatif aux perspectives exprimées par l'employeur » notamment les arguments suivants :

– l'évolution contrastée des effectifs étudiants pour 2011-2012, contrairement aux prévisions attendues, due en partie à un environnement concurrentiel de plus en plus performant ;

– un contrat signé en 2010 avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche qui lie la progression de la subvention à des objectifs ambitieux et contraignants ;

– l'engagement nécessaire d'investissements immobiliers, en termes d'entretien, mise aux normes et le développement.

En conclusion, eu égard aux informations transmises en termes de budget et du manque de visibilité sur les évolutions de ressources, la délégation employeur ne peut revoir l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 10 points avec un minimum d'évolution garanti de 10 points.

En conclusion, les parties ne se sont pas mises d'accord.

ART. 1er

Il est convenu que ce procès-verbal de désaccord soit conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit jusqu'aux prochaines NAO de branche.

Il sera fait application pour le présent procès-verbal de désaccord des modalités de dénonciation, de révision et d'adhésion prévues par la convention collective nationale du 4 juin 2002.

ART. 2

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de conclusion. Il prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

ART. 1er

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42 Z et 85.59 A et B.

ART. 2

Ce procès-verbal est conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des universités et instituts catholiques de France.

ART. 1er

Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus :

A l'article L. 2241-2 du code du travail :

« La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. »

Que soient examinés :

– les éléments prévus à l'article D. 2241-1 du code du travail : pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause ;

– et les éléments prévus à l'article R. 2241-2 : afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3.

Demande de réviser les coefficients planchers : révision des coefficients planchers de la convention collective des universités et instituts catholiques de France au regard de l'évolution du Smic au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012 pour l'ensemble du personnel avec un minimum de 10 points et un minimum d'évolution garanti de 10 points (MEG).

ART. 2

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants :

– tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe, avec indications des éléments suivants : coefficient hiérarchique moyen, minimum et maximum (cf. annexes) ;

– impact budgétaire de l'évolution du Smic au 1er décembre 2011 suite à l'inflation et au 1er janvier 2012 ;

– masse salariale annuelle brute chargée pour le personnel de l'association des employeurs au titre de l'année 2011 ;

– l'impact budgétaire annuel brut chargé lié à une revalorisation des coefficients planchers de 10 points et d'un minimum d'évolution garanti (MEG) de 10 points appliqués dans les mêmes conditions que l'accord de révision de la convention collective nationale du 28 janvier 2011 (distinction faite de l'impact budgétaire sur les coefficients hiérarchiques, sur la prime d'ancienneté et lié au MEG).

SECTION 10

Avenant : Procès-verbal de désaccord du 22 mars 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART. 1er

Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus :
A l'article L. 2241-2 du code du travail : « La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

– l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
– les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
– l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. »
Que soient examinés :
Les éléments prévus à l'article D. 2241-1 du code du travail :
Pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.
Et les éléments prévus à l'article R 2241-2 :
« Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3. »
Demande de réviser les coefficients planchers :
Révision des coefficients planchers de la convention collective des universités et instituts catholiques de France pour l'ensemble du personnel avec un minimum de 15 points pour chaque catégorie.

ART. 2

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants :

– tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe ;
– masse salariale annuelle brute chargée pour le personnel de l'association des employeurs au titre de l'année 2012 avec et hors chargés d'enseignement (hors ecclésiastiques) ;
– l'impact budgétaire annuel brut chargé lié à une revalorisation des coefficients planchers (distinction faite de l'impact budgétaire sur les coefficients hiérarchiques, sur la prime d'ancienneté et impact du coût sur la masse salariale).

ART. 1er

Plusieurs scénarios ont été étudiés en séance et soumis à la négociation.
Aucun accord n'a pu être conclu au niveau national.
Demande des organisations syndicales :

– revoir l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération d'un minimum de 15 points ;
– proposition d'un coefficient plancher à 315 pour la catégorie A et le maintien des écarts entre les différentes catégories tels qu'ils existent dans la convention collective ;
– pas de tassement vers le bas de l'ensemble des grilles de rémunération. Cela vaut pour les grilles des enseignants, des personnels administratifs et des personnels techniques ;
– cohérence de l'évolution des grilles de rémunération, soit une augmentation identique pour tous les coefficients afin d'éviter un tassement des écarts entre les différents coefficients.
Le collège employeur, en réponse aux organisations syndicales, propose :

– soit de relever le coefficient plancher de la catégorie A à 310 et le coefficient plancher de la catégorie B à 320. Pour les autres catégories, le collège employeur propose une revalorisation des coefficients planchers de 5 points. Cet effort important ne porte que sur les planchers. Si d'autres demandes et considérations apparaissent, elles seront étudiées au niveau local ;
Soit :

– pour la catégorie A, le coefficient serait porté à 310 ;
– pour la catégorie B, le coefficient serait porté à 325 ;
– pour la catégorie C, le coefficient serait porté à 345 ;
– pour la catégorie D, le coefficient serait porté à 390.
S'agissant des attachés d'enseignement, une augmentation de 5 points est proposée par rapport à la grille actuelle pour les trois échelons. En ce qui concerne les assistants, le premier échelon serait porté à 400.
L'approche pourra être individualisée au niveau local.
En conclusion, les parties ne se sont pas mises d'accord au niveau national.
La délégation employeur n'appliquera aucune décision unilatérale.

ART. 1er

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z, 85.59A et 85.59B.

ART. 2

Ce procès-verbal est établi dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des universités et instituts catholiques de France.
Une réunion préparatoire a eu lieu le 16 novembre 2012 et les négociations se sont déroulées les 14 décembre 2012, 25 janvier 2013 et le 15 février 2013.

SECTION 11

Avenant : Accord du 14 juin 2013 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Entrent dans le champ d'application du présent accord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z et 85.59A et B.

ART. 2

2.1. Objectifs

Cet observatoire a pour principal objectif de permettre à notre branche professionnelle et plus largement à chacun de nos établissements de l'association des employeurs des universités catholiques d'adapter sa politique de formation et les priorités à travers des études quantitatives et qualitatives.
Il doit permettre d'avoir une meilleure vision d'ensemble des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et d'identifier les facteurs et la nature d'évolution des métiers afin d'évaluer leurs impacts sur les besoins en compétences et en formations en tenant compte des changements environnementaux à moyen et à long terme.
L'observatoire réalisera périodiquement des études pour accompagner la CPNE dans ses travaux. Les résultats de ces études permettront d'identifier les facteurs d'évolution qui risquent d'affecter les métiers de l'enseignement, donc d'orienter la formation professionnelle ainsi que d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

2.2. Missions

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :
– établir des documents analytiques actualisés régulièrement, décrivant les caractéristiques socioprofessionnelles (personnels enseignants, administratifs et techniques) de la branche et leurs évolutions (données du rapport ou du bilan social, cartographie des départs à la retraite, pyramide des âges, éléments du plan de formation...) ;
– fournir des états informatifs (liste des emplois, des diplômes...) ;
– produire des études portant sur un métier (métier d'enseignant...) ou des études prospectives transversales portant sur une problématique donnée ;
– réaliser des études spécifiques concernant les métiers présents et à venir, afin d'apporter un support technique aux travaux de la CPNE en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
– assurer une veille permanente sur l'évolution des métiers, permettant d'enrichir le dialogue social ;
– collecter les données quantitatives et qualitatives portant sur les métiers (recensement des métiers, par exemple) et les qualifications ;
– d'une manière générale, concevoir et réaliser les indicateurs nécessaires à l'exécution des missions qui lui sont confiées.

ART. 3

3.1. Composition

Les travaux de l'observatoire sont conduits par un comité de travail.
Ce comité de travail est composé de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Chaque organisation syndicale de salariés désigne un membre appartenant à la CPNE. Le collège employeur désigne un membre par institut catholique appartenant à la CPNE. Les membres du comité sont désignés pour 2 ans. Leur mandat est renouvelable.
En cas d'empêchement durable ou d'absence définitive de l'un des représentants désignés, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation professionnelle ou syndicale concernée.
Peuvent assister au comité de travail les représentants désignés et, à la demande du comité de travail, les experts, les consultants ayant en charge la réalisation d'études pour le compte de l'observatoire.

3.2. Compétences, attributions, confidentialité

Compte tenu de son rôle exclusivement technique, le comité de travail intervient en amont pour préparer les décisions relatives aux études et travaux qui seront prises en CPNE.
Les membres du comité de travail s'engagent à respecter la plus stricte confidentialité concernant les informations commerciales ou personnelles en provenance des entités dont ils ont pu avoir connaissance du fait de leur fonction.
La CPNE décide des thèmes et des missions confiées à l'observatoire et fixe les échéances. Elle est la seule destinataire des documents et études produits par l'observatoire. Le comité de travail établit le cahier des charges des études et documents demandés à l'observatoire par la CPNE.

ART. 4

4.1. Secrétariat

Le secrétariat du comité de travail est animé alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salarié ou employeur, le secrétariat adjoint étant assuré par un représentant de l'autre collège. Le mandat du secrétaire et du secrétaire adjoint est de 1 an, chacun d'entre eux étant désigné par son collège.

4.2. Réunions

Le comité se réunit une fois par semestre, sur convocation du secrétaire si possible, à l'occasion d'une CPN ou d'une CPNE. Des réunions supplémentaires pourront se tenir à la demande de la majorité des membres du comité de travail (appréciée tous collèges réunis), si possible en vidéoconférence.

4.3. Moyens

Le secrétariat courant (convocation aux réunions, rédaction et diffusion des comptes rendus) est assuré par les organisations d'employeurs. Les fonctions de membres du comité de travail ne sont pas rémunérées.
Les modalités d'exercice de leur mandat par les représentants salariés sont celles prévues par l'article 49 de la convention collective.
L'observatoire pourra recourir à des prestataires extérieurs afin de réaliser des études éventuellement dans le cadre de financements proposés par l'OPCA de la branche.
Il utilisera de la façon la plus systématique les données et statistiques déjà existantes (statistiques publiques type CEREQ, INSEE, rapport de branche, statistiques sur la formation en provenance de l'OPCA, etc.).

4.4. Maintien des salaires

Les salariés des établissements amenés à participer aux réunions du comité de travail bénéficient du maintien de leur salaire pendant leur absence qui comprend :
– le temps de trajet ;
– le temps de réunion ;
– et un temps de préparation de cette réunion qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.

4.5. Indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement

Sur présentation des justificatifs originaux, les frais seront remboursés à chaque salarié sur les bases suivantes :
– transport : sur la base du tarif 2e classe SNCF ;
– frais de repas et d'hébergement : sur la base du plafond de remboursement admis par l'URSSAF et l'administration fiscale.

ART. 5

Le comité de travail transmet à la CPNE un compte rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses travaux et études.

ART. 6

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

ART. 8

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales relatives à la dénonciation des accords de branche.

ART. 9

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre légal et réglementaire résultant notamment de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'ANI du 5 octobre 2009.
Ces textes confèrent aux branches professionnelles un rôle actif au niveau de l'information et de l'orientation des salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.
Les parties signataires ont souhaité la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de l'enseignement supérieur au niveau de la branche professionnelle des universités et instituts catholiques de France afin d'aider la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi), chargée d'examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications, de prendre des décisions et de déterminer les priorités en matière de formation.
Il est rappelé que la CPNE est une émanation de la CPN (commission paritaire nationale).

SECTION 12

Avenant : Accord du 14 juin 2013 à l'accord du 22 juin 2010 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

C'est dans ce contexte qu'il est apparu nécessaire aux différentes parties de proroger l'accord du 22 juin 2010, et ce jusqu'au 31 décembre 2014 dans l'attente des dispositions contenues dans la loi et des décrets d'application.
Par conséquent, les autres dispositions de l'accord de branche du 22 juin 2010 portant sur la formation professionnelle au sein de la branche des universités et instituts catholiques de France restent inchangées.
Les parties conviennent de se réunir d'ici à fin 2014 pour renégocier le présent accord.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusque fin décembre 2014, et prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

ART. 3

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales, même non signataires. Cette notification fait courir un délai de 8 jours pendant lequel le droit d'opposition de l'article L. 2232-34 du code du travail peut être exercé.
Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les organisations syndicales, conformément aux dispositions légales.
Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, moyennant un préavis de 30 jours. La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec accusé de réception, adressé aux parties signataires. Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.
Dans ce cas, l'ensemble des syndicats signataires ou représentatifs au niveau de la branche seront invités à venir négocier l'accord de révision.

ART. 4

A l'expiration du délai de 8 jours visé ci-dessus et sans opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART.

Les parties au présent accord prennent acte :
– de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ;
– de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
– de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
– de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;
– de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
– du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi adopté le 9 avril 2013.
Il est préalablement rappelé que l'accord de branche relatif à la formation professionnelle dans les universités et instituts catholiques de France a été signé le 22 juin 2010 pour une durée déterminée. Par conséquent, l'accord arrivant au terme des 3 ans, les parties du présent accord ont convenu d'ouvrir les négociations.
Toutefois, un projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi destiné à transposer l'accord national interprofessionnel du 11 janvier dernier est actuellement en négociation et viendra vraisemblablement modifier les obligations en matière de formation professionnelle.

SECTION 13

Avenant : Accord du 18 octobre 2013 portant révision de la grille de classification

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cet accord de méthode fixe le calendrier des réunions consacrées à la révision des classifications. Une commission est créée. Elle participe aux étapes préparatoires selon le calendrier fixé ci-dessous.

ART. 2

2.1. Composition

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Chaque organisation syndicale de salariés désigne un membre appartenant à la CPN. Le collège employeurs désigne un membre par institut catholique. Les membres de la commission sont désignés jusqu'à la présentation d'un avenant à la convention collective nationale portant sur la classification des emplois.
En cas d'empêchement durable ou d'absence définitive de l'un des représentants désignés, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation professionnelle ou syndicale concernée.

2.2. Compétences, attributions

La commission intervient en amont pour préparer les études et travaux et préparer les décisions qui seront prises en CPN selon le calendrier fixé.

2.3. Secrétariat

Le secrétariat est assuré par la partie employeur. Il assure le secrétariat courant (convocation aux réunions, rédaction et diffusion des comptes rendus).

2.4. Maintien des salaires

Les salariés des établissements amenés à participer aux réunions de la commission bénéficient du maintien de leur salaire pendant leur participation aux travaux de la réunion, qui comprend :
– le temps de trajet ;
– le temps de préparation ;
– le temps de réunion.
Indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement :
Sur présentation des justificatifs originaux à l'employeur, les frais sont remboursés à chaque salarié sur les bases suivantes :
– transport sur la base du tarif 2e classe SNCF ;
– frais de repas et d'hébergement sur la base du plafond de remboursement admis par l'URSSAF et l'administration fiscale.

ART. 3

18 octobre 2013
Signature de l'accord de méthode et désignation des membres de la commission.
14 novembre 2013
Réunion de la commission
Validation de la trame des emplois repères. Point d'avancement sur la réalisation des emplois repères pour le personnel administratif.
13 décembre 2013
Présentation du travail du 14 novembre 2013 en CPN.
16 janvier 2014
Réunion de la commission
Analyse de la méthode actuelle de classification des emplois enseignants. Validation de la trame des emplois repères pour la population des enseignants.
28 mars 2014
Présentation de l'avancée des travaux à la CPN.
22 mai 2014
Réunion de la commission
Identification pour les emplois enseignants de l'incidence des résultats de l'étude conduite par l'observatoire des métiers.
23 mai 2014
Présentation de l'avancée des travaux en CPN.
Début septembre 2014
Réunion de la commission
Finalisation de la définition des emplois enseignants et administratifs.
Présentation de la méthode de pesée des emplois retenus pour les enseignants.
Fin septembre 2014
Présentation du travail de la commission en CPN, validation des emplois enseignants et administratifs. Présentation de la méthode de pesée des emplois retenus pour les enseignants.
De septembre à décembre 2014
Pesée des emplois et positionnement dans la grille UDESCA.
Décembre 2014
Présentation à la signature d'un avenant à la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France.
Janvier 2015
Ouverture de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche professionnelle.

ART. 4

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

ART. 6

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales relatives à la dénonciation des accords de branche.

ART. 7

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE et du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Suite à différentes discussions, les parties ont convenu de l'intérêt et de la nécessité de revoir la classification des emplois de la convention collective des universités et instituts catholiques de France des enseignants et du personnel administratif. Afin d'encadrer les différentes phases de ce travail, les parties ont souhaité élaborer un accord de méthode fixant les différentes échéances.

SECTION 14

Avenant : Accord du 17 janvier 2014 relatif à la méthode de négociation collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'objet de cet accord est de définir les modalités de négociation au sein de l'association des employeurs des universités et instituts catholiques de France.

ART. 2

2.1. Organisation des réunions

Chaque négociation est structurée selon sept étapes :
– envoi des éléments d'information préalables ;
– réunion de présentation et de discussion de ces éléments ;
– envoi des propositions du collège employeurs et des éventuelles informations complémentaires ;
– réunion de négociation ;
– envoi d'un projet de protocole d'accord ;
– réunion de négociation et de finalisation ;
– signature de l'accord ou du procès-verbal de désaccord.
Les réunions seront précédées par des séances préparatoires par collège.
Une réunion de négociation ne pourra pas dépasser 1 demi-journée (de 10 heures à 12 h 30 ou de 14 heures à 17 heures).
L'accord définitif ou le procès-verbal de désaccord sera rédigé dès la fin des négociations et soumis à la CPN suivante.
Les deux collèges se laissent l'opportunité de prolonger les négociations, uniquement si les deux collèges en sont d'accord, sans que cela impacte le calendrier des négociations défini en annexe I.

2.2. Communication des documents

L'association des employeurs des universités et instituts catholiques de France remettra au collège salariés par mail, 8 jours calendaires avant la première réunion préparatoire, les éléments d'information préalables.
Ensuite, chaque collège transmettra par courriel ses propositions, avant la première réunion préparatoire ou au plus tard lors de la réunion de présentation.
Avant la première réunion de négociation, le collège salariés transmettra ses propositions au collège employeurs au plus tard à 12 heures.

ART. 3

Le calendrier des négociations 2013-2014 figure en annexe I.
En janvier 2015, un point sera fait en CPN sur la mise en œuvre de cet accord.
Chaque année, en début d'année universitaire, seront définis les thèmes des négociations et le calendrier de l'année civile suivante.

ART. 4

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales relatives à la dénonciation des accords de branche.

ART. 7

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direccte et du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 8

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de dépôt.

ART.

Thème de négociation	Type de réunion	Date
Egalité hommes-femmes	Réunion de présentation	17 janvier 2014
	Réunion de négociation	14 février 2014
	Réunion de finalisation	28 mars 2014
Négociation annuelle obligatoire	Réunion de présentation	17 janvier 2014
	Réunion de négociation	14 février 2014
	Réunion de finalisation	28 mars 2014
Temps partiel	Réunion de présentation	18 avril 2014
	Réunion de négociation	23 mai 2014
	Réunion de finalisation	4 juillet 2014
Complémentaire santé	Réunion de présentation	24 octobre 2014
	Réunion de négociation	14 novembre 2014
	Réunion de finalisation	12 décembre 2014
Formation professionnelle	Réunion de présentation	4 juillet 2014
	Réunion de négociation	19 septembre 2014
	Réunion de finalisation	24 octobre 2014
Désignation de l'OPCA	Réunion de présentation	4 juillet 2014
	Réunion de négociation	19 septembre 2014
	Réunion de finalisation	24 octobre 2014
Travailleurs handicapés	Réunion de présentation	Janvier 2015
	Réunion de négociation	Février 2015
	Réunion de finalisation	Mars 2015

ART.

Suite à différentes discussions, les parties ont réalisé un état des lieux de la négociation collective et ont convenu de l'intérêt et de la nécessité de prévoir un accord de méthode sur la négociation collective au sein de l'association des employeurs des universités et instituts catholiques de France initiée au 15 novembre 2013.

SECTION 15

Avenant : Procès-verbal de désaccord du 18 avril 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus à l'article L. 2241-2 du code du travail : « La négociation sur les salaires est
l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :
1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. »
Que soient examinés :
– les éléments prévus à l'article D. 2241-1 du code du travail : « Pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. » ;
– les éléments prévus à l'article R. 2241-2 : « Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3. »

ART. 2

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants : tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et du personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002 , par sexe, avec indications des éléments suivants : coefficient hiérarchique moyen, minimum et maximum.

ART. 1er

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z, 85.59A et 85.59B.

ART. 2

Ce procès-verbal est établi dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des universités et instituts catholiques de France.

ART.

Il est établi à la suite des trois réunions de négociation qui ont eu lieu les 17 janvier, 14 février et 28 mars 2014, conformément à l'accord de méthode du 17 janvier 2014 portant sur la négociation collective au sein de l'association des employeurs des universités catholiques, le présent procès-verbal de désaccord.

ART.

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART. 1er

Dernier état des propositions respectives des parties :
Demande des organisations syndicales présentes (FEP CFDT, SNEC CFTC, SNEIP CGT, SUD Solidaires et SYNEP CFE-CGC) :
– augmentation de 5 points des coefficients planchers de la convention collective des universités et instituts catholiques de France pour l'ensemble du personnel.
Le collège employeur, en réponse aux organisations syndicales, propose de travailler sur le choix entre deux hypothèses :
– augmentation de 2 points des coefficients planchers pour les personnels administratif et technique pour les catégories de A à E inclus et pour les enseignants des catégories attachés d'enseignement à maître-assistant ;
– ou augmentation de 5 points des coefficients planchers pour les personnels administratif et technique appartenant aux catégories A et B et pour les enseignants appartenant à la catégorie attaché d'enseignement.
En conclusion, les parties ne se sont pas mises d'accord.
La délégation employeur n'appliquera aucune décision unilatérale.

SECTION 16

Avenant : Procès-verbal de désaccord du 23 mai 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART. 1er

Demande des organisations syndicales présentes (FEP CFDT, SNEC CFTC, SNEIP CGT, SUD Solidaires et SYNEP CFE-CGC) :
– affectation garantie d'un montant équivalent à 0,5 % (négociable) de la masse salariale pour la résorption des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes ;
– justification écrite d'une absence d'augmentation de salaire pendant 3 années consécutives.
Les propositions par le collège employeur étaient les suivantes :
– de fournir un bilan chiffré sur l'ensemble des actions conduites sur l'année en faveur de l'égalité hommes-femmes ;
– que toute absence d'augmentation pendant 3 années consécutives devra être motivée par le manager lors d'un entretien avec le collaborateur ;
– un projet d'accord.
En conclusion, les parties ne se sont pas mises d'accord.

ART. 1er

En parallèle de la negociation annuelle obligatoire au sein de la branche :
Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus à l'article L. 2241-2 du code du travail : « La négociation sur les salaires est
l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :
1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
Que soient examinés les éléments prévus à l'article R. 2241-2 : « Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3. »

ART. 2

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants :
– tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002 , par sexe, avec indications des éléments suivants : coefficient hiérarchique moyen, minimum et maximum (cf. annexes) ;
– tableaux relatifs au rapport de situation comparée hommes-femmes reprenant les éléments suivants sur l'année civile 2012 : répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe, avec indications des éléments suivants :
– type de contrat de travail (CDD, CDI) ;
– durée du travail (effectifs à temps complet, temps inférieur et supérieur à 50 % d'un temps complet, nombre de salariés ayant un temps partiel choisi et nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps complet) ;
– nombre de congés supérieurs à 6 mois ;
– mouvements sur l'année (nombre d'embauches par type de contrat de travail, nombre de départs suivant les motifs) ;
– formation (nombre de personnes formées, nombre d'heures de formation suivies, nombre moyen d'heures d'actions de formation suivies sur l'année) ;
– nombre de promotions sur l'année.

ART. 1er

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z, 85.59A et 85.59B.

ART. 2

Ce procès-verbal est établi dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle femmes-hommes des universités et instituts catholiques de France.

ART.

Il est établi à la suite des trois réunions de négociation qui ont eu lieu les 17 janvier, 14 février et 28 mars 2014, conformément à l'accord de méthode du 17 janvier 2014 portant sur la négociation collective au sein de l'association des employeurs des universités catholiques, le présent procès-verbal de désaccord.

SECTION 17

Avenant : Accord du 8 juillet 2015 relatif aux frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux salariés exerçant leur activité dans les établissements couverts par la convention collective nationale des instituts et universités catholiques de France révisée par l'avenant de mise en conformité du 21 décembre 2010.

ART. 2

Les contrats d'assurance complémentaire santé mis en place dans les établissements de l'association doivent s'inscrire dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » et « solidaires » définis par l'article 57 de la loi du 13 août 2004 et ses différents décrets d'application et notamment le décret du 18 novembre 2014 qui institue le nouveau cahier des charges du contrat responsable.
Dans le cadre d'un contrat donnant la possibilité de souscrire des options, le critère de responsabilité doit être regardé pour l'ensemble des garanties souscrites dans ce contrat (base + options).

ART. 3

La couverture « frais de santé » a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés. Les parties signataires à l'accord conviennent des prestations minimales (nature et niveau).
Les prestations minimales garanties telles que prévues par le tableau ci-dessous peuvent être améliorées par les établissements ainsi que le choix d'une ou de plusieurs options, dans la limite des conditions fixées par les contrats responsables et solidaires.
La possibilité est également laissée aux établissements de prévoir pour les salariés une extension famille de ce régime obligatoire, ou de souscrire à une sur complémentaire individuelle qui viendra compléter le régime de base obligatoire.
Les parties signataires souhaitent la proposition par les organismes assureurs aux salariés d'un accès à un réseau optique et/ou dentaire, pour permettre un accès facilité aux soins et limiter le reste à charge aux salariés.

Grille de prestations contrat responsable dans le cadre du parcours de soins coordonné

Nature des frais	Remboursement organisme assureur
Soins médicaux courants	
Praticiens conventionnés signataires CAS	100 % BR-SS
Praticiens conventionnés non signataires CAS	100 % BR-SS
Praticiens non conventionnés	100 % BR-SS
Auxiliaires médicaux, analyses médicales, transport médical	100 % BR-SS
Médicaments	
Pharmacie à 65 %, 30 % ou 15 %	100 % BR-SS
Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % BR-SS
Chambre individuelle (sans limitation de durée)	50 € par jour
Honoraires médicaux et chirurgicaux signataires CAS	100 % BR-SS
Honoraires médicaux et chirurgicaux non signataires CAS	100 % BR-SS
Forfait journalier hospitalier (sans limitation de durée)	100 % des frais réels
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR-SS
Prothèses et orthodontie prises en charge par la sécurité sociale	175 % BR-SS
Appareillage	
Grand appareillage	100 % BR-SS
Petit appareillage	100 % BR-SS
Appareil auditif/oreille	100 % BR-SS
Optique Un équipement tous les 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue : acquisition d'un équipement par période de 1 an.	
Montures	Dans la limite d'un forfait de 40 €
Verres simples : verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6 et + 6, dioptries et dont le cylindre est à ≤ + 4 dioptries	100 €
Verres complexes : verres unifocaux forte correction (verres simple foyer avec sphère ≥ – 6 et + 6 dioptries ou dont le cylindre est ≥ + 4 dioptries) ou verres multifocaux ou progressifs	160 €
Verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8 et + 8 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4 à + 4 dioptries	200 €
CAS : contrat d'accès aux soins. BR : base de remboursement. SS : sécurité sociale. FR : frais réels.	

ART. 4

Le présent accord, sous réserve des dispositions prévues en cas de dispense d'affiliation à l'initiative du salarié, s'applique à l'ensemble des salariés, quels que soient la nature du contrat (CDD/CDI) et le statut du salarié (cadres relevant de l'AGIRC, non-cadres), des établissements, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté d'au moins 6 mois.
Ce délai est préfix et n'est susceptible ni de suspension ni d'interruption.
Le personnel inscrit à l'effectif et dont le contrat de travail est suspendu pour raison médicale (en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident) continuera à être couvert par le présent régime et devra continuer à payer la cotisation salariale, laquelle sera prélevée chaque mois par l'employeur sur le salaire ou les indemnités journalières.
La contribution employeur sera maintenue pendant le temps que dure leur absence.

ART. 5

Les établissements de l'association des employeurs des universités catholiques de France peuvent, selon l'acte juridique choisi, retenir les cas de dispense ci-dessous :
1. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit de la couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
2. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
3. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garantie les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
4. Les salariés bénéficiaires de la CMU-C (couverture maladie universelle complémentaire) ou les salariés bénéficiaires de l'aide à l'ACS (acquisition d'une complémentaire santé).
Ces salariés doivent justifier par écrit de la couverture souscrite, accompagné du justificatif attestant qu'ils bénéficient de la CMU-C ou de l'ACS.
La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
5. Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure.
La dispense d'affiliation ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.
Ces salariés doivent justifier par écrit de la couverture souscrite accompagné d'un justificatif ;
6. Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une ouverture collective relevant d'un des dispositifs ci-dessous, à condition de le justifier chaque année :
a) Dans le cadre d'un régime de santé obligatoire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale :
– d'une couverture collective obligatoire frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salarié employeurs multiples) ;
– d'une couverture par le conjoint seulement si le dispositif de mutuelle du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.
b) D'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale :
– régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin et de la Moselle ;
– régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
– dans le cadre de la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels et agents ;
– dans le cadre des contrats d'assurance du groupe Madelin.
Dans tous les cas, la demande de dispense d'adhésion comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

ART. 6

La cotisation aux frais de santé sera supportée par l'employeur à raison de 55 % au moins de la couverture minimale prévue par l'accord de branche. Les cotisations afférentes à la garantie éventuelle des ayants droit ou aux options facultatives seront supportées par le salarié uniquement, sauf dans les établissements offrant des dispositions plus favorables.
Le choix est laissé à chaque établissement de déterminer l'assiette de la cotisation par référence au salaire, au plafond annuel de la sécurité sociale ou sous forme de cotisation forfaitaire.

ART. 7

Les parties signataires du présent accord conviennent de ne pas retenir de clause de recommandation d'un organisme par la branche compte tenu de la procédure de mise en concurrence des organismes ou institutions concernés.
Chaque établissement mettra en place un comité de pilotage, composé d'au minimum trois membres désignés par le CE (titulaires ou suppléants) et d'un membre désigné par chacune des organisations syndicales représentatives, pour définir les garanties, la nature et le montant de remboursement des prestations avant de lancer l'appel d'offres. Les temps de participation aux réunions et de préparation de celles-ci seront comptabilisés en temps de travail effectif. Le temps de préparation sera défini dans chaque établissement.
Ce comité de pilotage participera au choix du prestataire et sera partie prenante dans la révision des garanties et tarifs année par année.

ART. 8

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés qui justifient d'une rupture de contrat de travail de licenciement hors cas de faute lourde, ouvrant droit à une période de chômage indemnisé, sous réserve qu'ils se soient ouverts des droits pendant leur travail dans l'entreprise, peuvent continuer à avoir droit au régime frais de santé applicable dans leur établissement. Ce maintien est appliqué pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs dans le même établissement. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. Ce dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

ART. 9

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, les établissements doivent remettre à chaque salarié concerné, ainsi qu'à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, présentant les garanties du contrat. Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen adapté tel que courrier, courriel, intranet...

ART. 10

1. Prise d'effet

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cette notification fait courir un délai de 8 jours avant l'expiration duquel le délai d'opposition de l'article L. 2232-2 du code du travail peut être exercé.

2. Entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur de l'accord est fixée au 1er janvier 2016 afin de permettre aux établissements de se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions (niveau de garanties, taux de cotisation...). Par dérogation, la période transitoire prévue légalement jusqu'au 31 décembre 2017 pourra être appliquée par les établissements qui remplissent les conditions et qui le souhaiteraient.

3. Révision et dénonciation

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser ou dénoncer totalement ou partiellement cet accord dans les conditions légales relatives à la révision et à la dénonciation des accords de branche.

4. Dépôt et publicité

A l'expiration du délai de 8 jours visés ci-dessus et sans opposition majoritaire, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART.

Conformément aux dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, transposant l'ANI du 11 janvier 2013 (art. 1er), les organisations syndicales et patronales de l'association des employeurs des universités catholiques ont engagé des négociations sur la généralisation de la couverture complémentaire santé, le 6 février 2015. La première date de réunion de négociation initialement prévue le 23 janvier 2015 a été retardée, en raison des incertitudes du contexte réglementaire et du retard pris dans la publication des décrets d'application de la loi.
Les signataires du présent accord décident en conséquence d'un accord-cadre en rendant obligatoire une couverture collective complémentaire santé dans tous les établissements et en assurant un seuil minimal conventionnel de garanties dans la branche.

SECTION 18

Avenant : Procès-verbal de désaccord du 18 septembre 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2014 de la branche UDESCA

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de conclusion. Il prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

ART.

Annexe I

Grille de qualification et de rémunération minimum Enseignant chercheur

(Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1er septembre 2015.)

Catégorie	Titre	Définition	Coefficient plancher
Enseignant chercheur	Professeur	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de 2e cycle et de séminaires de 3e cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorants, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3e échelon 620 2e échelon 600 1er échelon 580
	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux, en 1er et 2e cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3e échelon 530 2e échelon 500 1er échelon 480
Enseignant	Assistant doctorant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, chargé d'enseignement (TD, TP). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	400

ART.

Annexe I bis

Grille de qualification et de rémunération minimum Enseignant

(Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1er septembre 2015.)

Catégorie	Titre	Définition (*)	Coefficient plancher
Enseignant	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3e échelon 530 2e échelon 500 1er échelon 480
	Maître assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un master 2, assurant des cours, TD, TP, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3e échelon 480 2e échelon 460 1er échelon 440
	Assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, assurant des cours, TD, TP.	3e échelon 440 2e échelon 420 1er échelon 400
	Attaché d'enseignement	Enseignant titulaire d'une ancienne licence, d'une maîtrise ou d'un master 1, chargé d'assurer des cours, TD ou TP.	3e échelon 400 2e échelon 370 1er échelon 350
(*) Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.			

ART.

Annexe II

Grille de qualification et de rémunération minimum Personnel administratif et technique

(Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1er septembre 2015.)

Catégorie	Niveau UDESCA	Définition	Coefficient plancher
Cadre	G Cadre III	Fonction de direction générale.	Négocié
	F Cadre II	Fonction impliquant de larges initiatives et des responsabilités déléguées par la direction nécessitant une compétence étendue, dans un cadre stratégique prédéfini.	530
	E Cadre I	Fonction exigeant une responsabilité de gestion ou technique et/ou une coordination de personnes, compte tenu des orientations stratégiques et des objectifs retenus.	490
Agent de maîtrise	D	Emploi exigeant une connaissance technique importante avec prise d'initiatives et éventuellement animation d'équipe.	390
Employé	C	Emploi très qualifié, avec participation aux choix des modes opératoires et des moyens de contrôle appropriés.	335
	Employé qualifié II		
	B	Emploi demandant un travail qualifié avec un suivi de procédures tenant compte de l'organisation d'un service.	315
	Employé qualifié I		
	A	Emplois comprenant des tâches répétitives, précisées par des consignes. La fonction n'exige pas de qualification particulière.	308
	Employé		

ART. 1er

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z et 85.59A et B.

ART. 2

Ce procès-verbal est conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des universités et instituts catholiques de France.

ART. 1er

Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus :
A l'article L. 2241-2 du code du travail : « La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :
1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. »
Que soient examinés :
Les éléments prévus à l'article D. 2241-1 du code du travail :
Pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.
Et les éléments prévus à l'article R. 2241-2 :
Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3.

ART. 2

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants :
– tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002 , par sexe, avec indications des éléments suivants : coefficient hiérarchique moyen, minimum, maximum, médian, les quartiles et les déciles (avec précision des assimilations faites pour les enseignants en première classe ... et la proportion de salariés et la moyenne d'ancienneté dans chaque catégorie) ;
– l'évolution de la masse salariale brute entre 2013 et 2014 des personnes présentes au 31 décembre 2013 et encore présentes au 31 décembre 2014 afin de visualiser les promotions distinction faite entre administratifs et enseignants ;
– tableaux relatifs aux personnels chargés d'enseignement avec le nombre moyen d'heures de face à face, le salaire brut moyen et le taux horaire moyen distinction faite entre cours, TD et TP ainsi que le médian, les quartiles et les déciles (données fournies par contrat et non par individu).

ART. 1er

Demande initiale des organisations syndicales : augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points d'indice sur le coefficient hiérarchique, puis de 5 points d'indice sur le coefficient plancher.
Dernière proposition des organisations syndicales : augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 3 points d'indice sur le coefficient hiérarchique, puis de 5 points d'indice sur le coefficient plancher.
Réponse des employeurs : le collège employeurs, en réponse aux organisations syndicales, eu égard aux informations transmises en termes de budget et du manque de visibilité sur les évolutions de ressources, la délégation employeur ne peut accéder à cette demande.
En conclusion, après quatre réunions de négociation, les parties ne se sont pas mises d'accord.

ART. 2

Cependant, par décision unilatérale, la délégation employeur appliquera la mesure suivante : révision de l'ensemble des grilles de qualification et de rémunération de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à effet au 1er septembre 2015 (cf. annexes).

SECTION 19

Avenant : Procès-verbal de désaccord du 11 mars 2016 portant sur la négociation sur les temps partiels

Source officielle Légifrance

ART.

Liste des établissements concernés

Institut catholique de paris, 21, rue d'Assas, 75270 Paris Cedex 06.
Université catholique de Lille, 60, boulevard Vauban, BP 109, 59016 Lille Cedex.
Université catholique de Lyon, 10, place des Archives, 69288 Lyon Cedex 2.
Université catholique de l'Ouest, 3, place André-Leroy, BP 10808, 49008 Angers Cedex 01.
Institut catholique de Toulouse, 31, rue de la Fonderie, 31068 Toulouse Cedex 7.

ART. 1.1

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord, les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement, les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z et 85.59A et B.

ART. 1.2

Ce procès-verbal est conclu dans le cadre de la négociation sur les temps partiels dans les universités et instituts catholiques de France.

ART. 2.1

Réunions :
« Il est rappelé que les réunions doivent se placer sur le temps de travail des enseignants à temps partiels. Ils ne sont pas tenus d'assister aux réunions placés sur des jours ou horaires où ils ne travaillent pas. Dans le cas où ces réunions sont portées sur des plages horaires où l'enseignant ne travaille pas et que celui-ci est contraint d'y assister, ce temps de travail sera rémunéré avec une majoration de 25 %. »
Dérogations :
« Il sera rappelé aux salariés à temps partiel que la demande de dérogation doit être à l'initiative du salarié. Le refus d'accepter une dérogation ne peut avoir pour seule conséquence que l'augmentation du temps de travail. »
Rémunération des heures complémentaires et nombre d'avenants en complément d'heures :
« Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans l'avenant complémentaire donneront lieu à une majoration de salaire de 25 %. Le nombre d'avenants en complément d'heures sera limité à deux par an ».
Intégration des chargés d'enseignement :
« Les parties signataires s'engagent à l'intégration de quatre ETP sur 3 ans avec au minimum l'intégration d'un ETP par an pour chaque établissement de plus de 300 salariés. Est éligible à ce mode de recrutement un chargé d'enseignement qui a déjà accompli dans le passé au moins 300 heures de face à face sur une période de 3 ans, qu'il ne soit pas retraité ou à temps plein chez un autre employeur et respectant les critères de recrutement négociés au niveau de l'établissement. »
Information des salariés :
Le texte de cet accord devra être remis à chaque temps partiel en main propre ou de manière électronique.

ART. 2.2

Rémunération des heures complémentaires au-delà de l'horaire contractuel :
« La totalité des heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel fait l'objet d'une majoration de 10 %, dès la première heure jusqu'à 1/3 de l'horaire contractuel. »
Rémunération des heures complémentaires et nombre d'avenants en complément d'heures :
« Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant complément d'heures donneront lieu à une majoration de salaire de 10 %.
Le nombre d'avenants en complément d'heures sera limité à quatre par an et par salarié.
Dérogations :
« Des dérogations individuelles aux durées minimales de travail fixées seront possibles dans le cadre de la législation légale en vigueur. »
Intégration des chargés d'enseignement :
« Les parties signataires s'engagent à l'intégration de trois ETP éligibles en moyenne sur 3 ans par établissement dont l'effectif est au moins de 300 salariés. Un point d'étape sera fait chaque année. Est éligible à ce mode de recrutement un chargé d'enseignement qui a déjà accompli dans le passé au moins 300 heures de face à face sur une période de 3 ans, qu'il ne soit pas retraité ou à temps plein chez un autre employeur et respectant les critères de recrutement négociés au niveau de l'établissement. »
Information des salariés :
« L'accord sera soumis aux modalités légales de dépôt et de publicité »

ART. 2.3

« Le collège salariés estime que les ultimes propositions du collège employeur ne correspondent pas à ses attentes : quatre ETP en moyenne sur 3 ans, dont un minimum par an. Les demandes de l'intersyndicale formulées par la CFDT, sur les garanties données aux salariés, sur l'information notamment, n'apparaissent pas. Le nombre des avenants (deux maximum au lieu de quatre) n'apparaît pas non plus. En conséquence, les organisations syndicales ne signeront pas l'accord proposé. »
« Le collège employeur ne peut accepter ces propositions et propose la rédaction d'un procès-verbal de désaccord. Il rappelle que l'accord doit obtenir l'extension ministérielle pour être applicable dans chacun des établissements. »
En conclusion, après négociation, les parties ne se sont pas mises d'accord.

ART. 3.1

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de conclusion. Il prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

SECTION 20

Avenant : Accord du 1er juillet 2016 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 ;
Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Vu la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.
Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les universités ou instituts catholiques.
Les parties signataires du présent accord s'accordent pour considérer que les priorités en termes de formation professionnelle, doivent porter sur les axes suivants :
– permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
– préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles et à un meilleur accompagnement des étudiants ;
– favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.
Elle doit être encouragée, pour l'ensemble des salariés, y compris les salariés à temps partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnels ou en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité hommes-femmes.
Par ailleurs, les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue doit résulter tant de l'initiative de l'employeur, pour lequel il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés notamment de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel et de la commission paritaire nationale de l'emploi mise en place conformément à la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France.
Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, en raison de sa fonction d'animation et de ses connaissances professionnelles et techniques.
Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés de la branche. Ils doivent devenir acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec la mise en œuvre du compte personnel de formation, du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.
Afin de permettre aux salariés et aux universités et instituts catholiques de France de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir et de renforcer leur politique de l'emploi, les organisations signataires du présent accord ont décidé de compléter les dispositifs existants de la branche, notamment en intégrant les modalités de mise en œuvre d'une politique d'orientation et de formation professionnelle tout au long de la vie.
Aussi, il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux personnes salariées des établissements relevant de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France.

ART. 2

Les établissements s'efforceront d'atteindre les objectifs affirmés dans le préambule, en encourageant leurs salariés à accéder à la formation professionnelle, dans le cadre des dispositifs légaux en vigueur :
– à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
– à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
– à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
– à l'initiative du salarié dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE),
– et pour certains publics :
– à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation et en cours de carrière dans le cadre de la période de professionnalisation.

ART. 3

3.1. Définition

Le plan de formation est un outil essentiel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il sert à anticiper et accompagner les changements auxquels sont confrontés les établissements.
En fonction des orientations stratégiques de l'établissement, le plan de formation est constitué par l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) au bénéfice des salariés. Il se distingue en deux catégories d'actions de formation :
1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise : ce sont toutes les actions de formation indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail ou qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi.
2. Les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'acquérir une qualification supérieure.
Conformément aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année notamment sur :
– la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. La base de données économiques et sociales dont le contenu est défini par décret, est le support de préparation de cette consultation ;
– le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi.
Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ainsi que les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation sont mis à disposition par l'entreprise dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 du code du travail.

3.2. Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des instances représentatives du personnel.
Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes choisies sont tenues de se conformer à la demande de l'employeur, sauf si elles peuvent faire état d'un motif de refus légitime.

3.3. Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des deux catégories d'actions de formation et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

ART. 4

4.1. Définition

Le congé individuel de formation permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord d'entreprise sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à :
– un an pour un stage continu à temps plein ;
– ou à 1 200 heures pour un stage avec des enseignements discontinus ou à temps partiel.
Les actions de formation suivies dans le cadre du congé individuel de formation sont réalisées en tout ou partie pendant le temps de travail (art. L. 6322-2 du code du travail), mais le salarié peut demander à suivre une formation en totalité en dehors du temps de travail, sous réserve que le salarié justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et que la durée de la formation soit d'au moins 120 heures (art. L. 6322-64 et D. 6322-79 du code du travail).
A compter du 1er janvier 2015, le salarié peut utiliser son compte personnel de formation (CPF) dans le cadre d'un congé individuel de formation.

4.2. Bénéficiaires

Tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail peut bénéficier du CIF.
Pour bénéficier du CIF les salariés des établissements doivent justifier :
– d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs (toutes entreprises confondues) dont 12 mois dans l'entreprise.
Toutefois pour les CDD, le salarié doit justifier des conditions d'ancienneté suivantes :
– 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années ;
– dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.
Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

4.3. Conditions de mise en œuvre

Dans le cadre d'un congé individuel de formation réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit présenter à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.
Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié, mais uniquement en reporter la date, dans le respect des conditions légales.
Dans le cadre d'un congé individuel de formation réalisé en totalité en dehors du temps de travail, le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord de son employeur.
Dans le cadre d'un congé individuel de formation réalisé par un salarié en CDD, le congé se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail et la formation débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat. A la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, la formation peut être suivie en tout ou partie avant le terme de celui-ci.
La demande de prise en charge des dépenses liées à la réalisation du CIF est adressée par le salarié au FONGECIF compétent.

ART. 5

5.1. Définition et objet du CPF

Le compte personnel de formation, le CPF, est un compte universel attaché à la personne pendant les périodes de travail ou de chômage pour suivre des formations visées à l'article 5.5.
Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.
Il est crédité en heures à la fin de chaque année cumulable jusqu'à 150 heures sauf dérogation expresse prévue par le code du travail. Il est rechargeable, il se réalimente au fur et à mesure de son utilisation, tout au long de la vie professionnelle. Il est géré par la Caisse de dépôts et consignations.

5.2. Les bénéficiaires

Toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) possède un CPF dès l'entrée dans la vie active (soit au plus tôt à 16 ans, voire pour certains apprentis, 15 ans) jusqu'à sa retraite.
Le CPF appartient au salarié, il lui revient donc de prendre l'initiative de son utilisation. L'employeur peut néanmoins l'informer, le conseiller et l'orienter dans la mobilisation des heures du CPF.

5.3. Alimentation du CPF

Le CPF est comptabilisé en heures et alimenté à la fin de chaque année. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou perte d'emploi du titulaire.
Sauf dérogation expresse prévue par le code du travail, le nombre d'heures s'acquiert à raison de :
– 24 heures par an pour un travail à temps complet toute l'année, jusqu'à un seuil de 120 heures ;
– puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.
L'acquisition est proportionnelle au temps de travail. Une année de travail à temps complet correspond à la durée de travail conventionnelle de travail applicable dans chacun des établissements. A défaut, elle correspond à 1 607 heures par an.
Pour les salariés soumis au forfait jour, le nombre d'heures de travail de référence est fixé à la durée annuelle conventionnelle (à défaut 1 607 heures).
S'agissant des salariés dont la rémunération n'est pas fixée en fonction d'un horaire de travail (cadre dirigeant...), la référence à la durée du travail est remplacée par un montant : 2 080 fois le Smic horaire.

5.4. Mobilisation du droit individuel à la formation dans le cadre du CPF

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) acquises jusqu'au 31 décembre 2014 sont utilisables au titre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Ces heures sont utilisables selon les règles du CPF et sur les fonds du CPF.

5.5. Formations éligibles et mise en œuvre du CPF

a) Formations éligibles
A la date de signature du présent accord, les formations éligibles au compte personnel de formation sont :
– les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
– l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience dans des conditions définies par décret.
Les autres formations éligibles au CPF doivent répondre à deux critères cumulatifs :
D'une part :
– les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
– les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
– les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
D'autre part :

– être inscrites sur une des trois listes élaborées par :
– la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
– le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
– le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.
Une liste sera établie par les membres de la CPNE et annexée au présent accord.
b) Mise en œuvre du CPF

Formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas.
A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.
L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Formation suivie en dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

5.6. Rémunération et protection sociale

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (art. L. 6323-18 du code du travail). Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (art. L. 6323-19 du code du travail).

5.7. Prise en charge des frais de formation

Sauf un accord collectif prévoyant la gestion en entreprise de la part 0,20 % (CPF) de la contribution légale, les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) à hauteur des heures figurant au compte du salarié et dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'OPCA et dans la limite des fonds disponibles.

5.8. Abondement du CPF

Lorsque le crédit d'heures CPF est insuffisant, l'OPCA peut abonder en heures complémentaires dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'OPCA et dans la limite des fonds disponibles.

5.9. Articulation du compte personnel de formation avec les autres dispositifs

Le compte personnel de formation peut être mobilisé :
– en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;
– en complément d'un congé individuel de formation ;
– en complément d'une action de formation suivie dans le cadre des périodes de professionnalisation.

ART. 6

6.1. Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail assorti d'une formation en alternance. Il associe activité professionnelle en entreprises et séquences de formation menant à une qualification professionnelle reconnue : diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) et qualification reconnue dans les classifications de la branche.

6.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi et aux bénéficiaires des minima sociaux (1) et les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

6.3. Durée du contrat

Il peut être à durée déterminée pour une période comprise entre 6 et 12 mois ou à durée indéterminée débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé une fois, dans les situations suivantes :
– échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
– maternité, maladie, ou accident du travail ;
– défaillance de l'organisme de formation ;
– préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du premier contrat.
Il peut également être allongé pour une durée de 24 mois dans les conditions prévues par la loi.

6.4. Durée des actions de professionnalisation

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois ou 24 mois (cf. article 6.3 du présent accord).
Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par le service de formation interne à l'entreprise. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.
Toutefois, pour les publics suivants :
– les jeunes de 16 à 25 ans soit n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel soit inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
– les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
– les bénéficiaires des minima sociaux ;
– les personnes réalisant une action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme (formation du type BEP, CAP, DUT, BTS, licence professionnelle, master...), une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.
Les parties signataires conviennent que :
– la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ;
– quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 200 heures.
Dans le cadre de la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation par l'OPCA de la branche, le forfait horaire spécifique est fixé par le présent accord à 18 € de l'heure et à 24 € pour les formations visant un CQP de branche.

6.5. La fonction tutorale

L'employeur désigne un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de trois bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.
Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.
Afin d'accomplir sa mission de tutorat, le tuteur disposera d'un volume d'heures compris dans son temps de travail à raison de 2 heures par semaine dédiées à l'accompagnement de la personne en contrat de professionnalisation pendant les 2 premiers mois puis 1 heure par semaine pendant les mois suivants. Etant entendu que le rôle de tuteur consiste à :
– écouter, conseiller, aider, accompagner et présenter la profession et l'entreprise auprès du salarié ;
– accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
– assurer un suivi personnalisé à formaliser dans un document (cahier de suivi par exemple) ;
– contribuer à l'acquisition des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles du salarié, au travers d'actions de

formation en situation professionnelle ;
– participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
– contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié ;
– rencontrer et échanger avec le centre de formation ;
– participer aux différents bilans.
Le tuteur fera un bilan de son activité avec son responsable une fois par an dans le cadre de son entretien annuel. Il pourra chaque fois qu'il le souhaite demander à être reçu par ce dernier afin d'évoquer des difficultés rencontrées dans la tenue de sa mission de tuteur. Des priorités pourront être redéfinies.
L'OPCA peut prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire et pour une durée n'excédant pas 6 mois.
Toutefois, par dérogation, le plafond mensuel indiqué ci-dessus est majoré de 50 % (soit actuellement un plafond de 345 €) lorsque le tuteur :
– est âgé d'au moins 45 ans ;
– ou lorsque le tuteur accompagne :
– un bénéficiaire de minima sociaux ;
– une personne ayant bénéficié d'un CUI (Contrat unique d'insertion) ;
– un jeune âgé de 16 à 25 ans soit n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel soit inscrit depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
– un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus inscrit depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

6.6. En cas de rupture du contrat de professionnalisation

Selon l'article L. 6332-14 du code du travail, en cas de licenciement pour motif économique, de rupture anticipée du contrat à durée déterminée non justifiée par une faute grave ou la force majeure, ainsi qu'en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'OPCA peut poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

(1) Bénéficiaires des minima sociaux à la date de signature du présent accord : RSA (revenu de solidarité active), ASS (allocation de solidarité spécifique, AAH allocation aux adultes handicapés).

ART. 7

7.1. Définition

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation qualifiantes alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de certains salariés et d'anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles et qualifier les salariés concernés.

7.2. Bénéficiaires

La possibilité de suivre une formation dans le cadre d'une période de professionnalisation s'adresse aux catégories de salariés suivantes :
– les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
– les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) conclu en CDI ou en CDD.

7.3. Conditions de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation ou à celle de l'employeur, pendant ou hors temps de travail. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.
Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation et en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié et donnent lieu au versement de l'allocation de formation.
Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié qui ne peut refuser la formation.
La durée minimale des périodes de professionnalisation est de 70 heures pour chaque salarié bénéficiaire sur une durée maximale de 12 mois calendaires. Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux :
– actions concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
– formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF) ;
– formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle.

7.4. Formations éligibles

Sont éligibles à la période de professionnalisation les formations visant une qualification professionnelle reconnue à savoir :
– un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
– une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
– une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France.
La période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation (CPF).
La CPNE détermine les formations visant un CQP de la branche ou une action prioritaire pour la branche. Ces dispositions spécifiques sont communiquées à la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

ART. 8

8.1. Définition

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

8.2. Bénéficiaires

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 3 ans d'expérience (exigence légale au jour de la signature de l'accord) en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

8.3. Les modalités de la VAE

La VAE peut être initiée par le salarié ou l'entreprise dans le cadre des dispositifs suivants :
– à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou sous conditions, en dehors du temps de travail.
– à l'initiative du salarié. Le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation pour l'accompagnement VAE avec l'accord de l'employeur sur le calendrier de l'accompagnement, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis.
– le salarié peut solliciter un congé VAE avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail ou sans son accord en dehors du temps de travail.
Avant de s'engager dans une VAE, le salarié peut bénéficier gratuitement de l'aide d'un conseiller VAE au sein d'un point relais conseil (PRC) ou d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Cela lui permettra notamment :
– d'analyser la pertinence de son projet ;
– de se repérer parmi l'offre de certification ;
– de s'orienter vers les organismes certificateurs concernés ;
– d'envisager les possibilités de financement.
Le candidat doit déposer sa demande de VAE, appelée dossier de recevabilité, à l'autorité ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification.
L'autorité ou l'organisme se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat après avoir vérifié que les conditions sont remplies, notamment la durée d'activité minimale de 3 ans.
Une prestation d'accompagnement peut être proposée pour aider le candidat à réaliser son dossier de présentation de l'expérience. Elle est assurée par les organismes certificateurs eux-mêmes et des prestataires publics ou privés.
La demande de validation est soumise à un jury. Quel que soit le diplôme ou le titre visé, le jury examine le dossier de validation. L'évaluation du jury se fonde sur ce dossier et, éventuellement, sur un entretien avec le candidat ou sur une mise en situation professionnelle, réelle ou reconstituée.
La décision du jury est notifiée http ://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732, par courrier, au candidat par le chef d'établissement d'enseignement supérieur ou par l'autorité qui délivre la certification.

8.4. Financement de la VAE

L'employeur finance les coûts de la VAE lorsque celle-ci est réalisée, à son initiative et avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation. Pour optimiser le plan de formation, la période de professionnalisation peut être mobilisée. Dans ce cas, la prise en charge par l'OPCA est plafonnée à 45 € par heure et 1 600 € HT selon le barème en rigueur.
Si la VAE est effectuée au titre d'un congé pour VAE, le FONGECIF prend une partie des coûts liés à la validation et à l'accompagnement.
Si la VAE est financée dans le cadre du compte personnel de formation, la prise en charge financière est assumée soit par l'employeur, s'il a conclu un accord triennal de gestion en interne du CPF, soit par l'OPCA dont relève l'établissement dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'OPCA et dans la limite des fonds disponibles.

8.5. Participation aux jurys d'examen ou de VAE

A la seule condition du respect par le salarié d'un délai de prévenance fixé par décret, l'employeur doit l'autoriser à participer à un jury d'examen ou de VAE (art. L. 3142-3-1 du code du travail). Ces actions entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au même titre que les différentes catégories du plan de formation dès lors que le jury est constitué pour délivrer des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (art. L. 6313-1 du code du travail).
Ainsi, les dépenses liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue (art. L. 6313-12 du code du travail), telles que :
– les frais de transport, d'hébergement et de restauration, pris en charge sur la base des barèmes appliqués dans chaque université et institut catholique de France ;
– la rémunération du salarié ;
– les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

ART. 9

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.
A l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :
– les perspectives d'évolution de l'emploi occupé ;
– les perspectives d'évolution du salarié ;
– les possibilités d'accès à la formation dans l'entreprise ;
– les utilisations possibles par le salarié de son compte personnel de formation ;
– les souhaits du salarié en matière d'emploi et de formation.
Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.
Dans le cas du congé parental, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental à la demande du salarié.
Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.
Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :
– suivi au moins une action de formation ;
– acquis des éléments de certification par la formation (diplôme, CQP ...) ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

ART. 10

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle instauré par la loi du 4 mars 2014 dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.
Ce conseil gratuit est dispensé par des opérateurs agréés extérieurs à l'entreprise (APEC, FONGECIF, Pôle emploi, CAP emploi, OPCA).
Le conseil en évolution professionnelle accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les financements possibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

ART. 11

Conformément à la convention collective, la commission paritaire nationale, constituée sous forme de commission paritaire nationale de l'emploi, tiendra périodiquement, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis de l'expérience et de la gestion prévisionnelle des emplois.
Elle établit et révise la liste de branche des certifications/formations éligibles au compte personnel formation et identifie les inscriptions sur les listes interprofessionnelles nationales ou régionales qu'elle souhaite proposer au COPANEF ou aux COPAREF.

ART. 12

Par accord de branche du 14 juin 2013, les parties signataires ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de l'enseignement supérieur au niveau de la branche professionnelle des universités et instituts catholiques de France afin d'aider la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi), chargée d'examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications, de prendre des décisions et de déterminer les priorités en matière de formation.

ART. 13

Les établissements contribuent au développement de la formation professionnelle de leurs salariés en consacrant une contribution minimale calculée en pourcentage de la masse salariale brute, à des actions de formations.
Le taux légal de la contribution à partir de 2016 au titre des rémunérations de l'année 2015 est de 1 %.
La répartition de ces 1 % diffère selon la taille des établissements.
Cette contribution unique à laquelle s'ajoute une contribution CIF/CDD de 1 % de la masse salariale brute des CDD, est versée à l'OPCA désigné par la branche.
Pour les établissements de 300 salariés et plus la contribution de 1 %, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les établissements finançant directement le compte personnel de formation (CPF) en application d'un accord d'entreprise, est répartie comme suit :
– professionnalisation : 0,40 % ;
– CPF (compte personnel de formation) : 0,20 % ;
– FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) : 0,20 %.
Pour le seul établissement de l'UDESCA de 50 à moins de 300 salariés la répartition est la suivante :
– CIF (congé individuel de formation) : 0,20 % ;
– Plan de formation : 0,10 % ;
– Professionnalisation : 0,30 % ;
– CPF (compte personnel de formation) : 0,20 % ;
– FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) : 0,20 %
Les parties du présent accord s'accordent sur un engagement minimum supplémentaire de 0,6 % (sauf pour les établissements de moins de 300 salariés) de la masse salariale de l'année N – 1 au financement du plan de formation de chaque établissement à compter du 1er janvier 2017. Chaque établissement a la liberté de verser tout ou partie ou aucun versement des 0,6 % à l'OPCA désigné par la branche.

ART. 14

Dans le cadre de notre obligation de négociation de branche triennale, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).
En tout état de cause, celui-ci annule et remplace l'accord de branche sur la formation professionnelle du 22 juin 2010.
Les parties signataires conviennent qu'en cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord ou encore en cas de litige né de l'application de l'accord, les représentants des parties signataires se rencontreront à la requête de la partie demanderesse dans les 60 jours suivant la demande.

ART. 15

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales, même non signataires. Cette notification fait courir un délai de 8 jours pendant lequel le droit d'opposition de l'article L. 2232-34 du code du travail peut être exercé.
Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les organisations syndicales, conformément aux dispositions légales.
Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, moyennant un préavis de 30 jours. La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec avis de réception, adressé aux parties signataires. Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.
Dans ce cas, l'ensemble des syndicats signataires ou représentatifs au niveau de la branche seront invités à venir négocier l'accord de révision.

ART. 16

A l'expiration du délai de 8 jours visé ci-dessus et sans opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0