

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres — FESIC du 5 décembre 2006

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2636

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres — FESIC du 5 décembre 2006

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 7 juillet 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires au 1er septembre 2016

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000018879385

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018879385

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:30

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 1
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 11
- Article 12
- Article 12 bis
- Article 13
- Article 13 bis
- Article 14
- Article 15
- Article 16
- Article 17
- Article 18
- Article 19
- Article 20
- Article 21
- Article 22
- Article 23
- Article 24
- Article 25
- Article 26
- Article Annexe I A
- Article Annexe I B
- Article Annexe II A
- Article Annexe II B

Avenant salaires en vigueur

Article [Article](#)

Article 1er [Article 1er](#)

Article 2 [Article 2](#)

Article 3 [Article 3](#)

Article 4 [Article 4](#)

Article 5 [Article 5](#)

Avenant : Adhésion par lettre du 20 février 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention collective [Avenant : Adhésion par lettre du 20 février 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention collective](#)

Article [Article](#)

Avenant : Accord du 27 mars 2009 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire [Avenant : Accord du 27 mars 2009 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire](#)

Article [Article](#)

Avenant : Accord du 10 février 2012 relatif aux classifications [Avenant : Accord du 10 février 2012 relatif aux classifications](#)

Article 5 [Article 5](#)

Article 6 [Article 6](#)

Article 7 [Article 7](#)

Article 8 [Article 8](#)

Article 9 [Article 9](#)

Article 10 [Article 10](#)

Article 11 [Article 11](#)

Article 12 [Article 12](#)

Article 13 [Article 13](#)

Article 14 [Article 14](#)

Article [Article](#)

Article [Article](#)

Article [Article](#)

Article 1er [Article 1er](#)

Article 2 [Article 2](#)

Article 3 [Article 3](#)

Article 4 [Article 4](#)

Avenant : Accord du 6 avril 2012 relatif aux catégories distinctes de salariés [Avenant : Accord du 6 avril 2012 relatif aux catégories distinctes de salariés](#)

Article 1er [Article 1er](#)

Article 2 [Article 2](#)

Article 3 [Article 3](#)

Article 4 [Article 4](#)

Article 5 [Article 5](#)

Article 6 [Article 6](#)

Article [Article](#)

Article [Article](#)

Article

.....



Lexique

.....



SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres — FESIC du 5 décembre 2006

ART.

1

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

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

— d'autre part, les personnels enseignants et non enseignants, salariés de ces établissements.

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

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

ART.

2

Les membres du personnel doivent respecter le caractère propre de l'établissement. Ce caractère propre doit être présenté lors de l'embauche et se matérialiser par un texte remis aux salariés : charte FESIC (Annexe I A) ou règlement spécifique à une fédération d'établissements.

(annexe I B, règlement spécifique : chartre de l'UGEI GP).

ART.

3

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

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

ART.

4

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

5. 1. Liberté syndicale

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat professionnel pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement ([art.L. 2141-5 du code du travail](#)).

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

5. 2. Exercice du droit syndical

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions du code du travail.

5. 3. Représentation du personnel

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, la délégation unique du personnel si elle existe et les membres du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail sont désignés et exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

5. 4. Participation aux travaux des commissions paritaires

Pour les salariés, mandatés à cet effet, qui participent à l'une des commissions paritaires prévues au titre II, article 17. 5, et au titre IV, article 22, de la présente convention, le temps consacré aux réunions sera considéré comme temps de travail effectif.

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

— que les heures d'enseignement qui n'auraient pu être effectuées seront déplacées (et donc rémunérées) en respectant les délais de prévenance de l'article 6. 1 ;

— que les heures de participation aux réunions seront rémunérées comme les heures prévues à l'annexe II B pour les réunions pédagogiques ;

— que dans le cas exceptionnel où l'établissement n'aurait pu déplacer les heures d'enseignement, les heures de réunion seraient rémunérées au tarif prévu au contrat de travail.

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

Les règles ci-dessus valent également pour la participation aux négociations relatives à la révision totale ou partielle de la présente convention.

5. 5. Heures de délégation

Les délégués syndicaux, représentants syndicaux et membres de la délégation unique du personnel, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient des heures de délégation prévues par la loi ; ces heures sont indemnisées dans les conditions prévues par la loi.

En ce qui concerne les enseignants, les modalités de prise en compte des heures de délégation correspondant à ces différents mandats seront établies par la commission définie au titre II, article 17. 5.

5. 6. Droit d'expression des salariés

Les salariés de tous les établissements ont un droit d'expression direct et collectif sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en 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 1 délégué syndical ont l'obligation de négocier les conditions et les modalités d'exercice du droit d'expression dans les conditions prévues par la loi.

6. 1. Engagement

6. 1. 1 Dispositions communes

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

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

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible d'activité ou d'accroissement de travail.

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

6. 1. 2 Dispositions complémentaires relatives au travail à temps partiel

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

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

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

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

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

Le temps de travail quotidien sera conforme aux dispositions issues de l'article L. 212-4-4 du code du travail, c'est-à-dire qu'au cours d'une même journée, les horaires d'un salarié à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne dépasse pas 2 heures à l'exception des enseignants compte tenu des exigences propres à l'activité exercée.

6. 1. 3 Cas particuliers

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

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

6. 2. Modification du contrat

Des modifications du contrat peuvent être apportées à la demande de l'une ou l'autre partie ; en cas de contestation, le différend peut être porté à la connaissance des délégués du personnel ou de la commission prévue au titre II, article 17. 5, de la présente convention pour les cadres permanents assurant des

enseignements.

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

6. 3. Pièces à fournir

- une copie d'une pièce d'identité ;
- un curriculum vitae complet ;
- une copie certifiée conforme des diplômes possédés ;
- une fiche d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- pour les étrangers, hors Union européenne, attestation de résidence et permis de travail, et éventuelles autres attestations exigées par la loi ;
- une déclaration sur l'honneur par laquelle le candidat atteste qu'il sera libre, à la date prévue pour l'entrée dans l'emploi, de tout engagement professionnel incompatible avec la fonction qu'il doit assumer.

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

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

6. 4. Visite médicale d'embauche

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

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

6. 5. Période d'essai

La période d'essai est de 1 année, congés compris, pour les personnels assurant des enseignements visés au titre II et au titre III, de 6 mois pour les cadres de direction. Pour les autres salariés, les dispositions prévues à l'article L. 1221-19 du code du travail sont applicables soit au maximum 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, 4 mois pour les cadres.

Toutefois, la période d'essai peut d'un commun accord être réduite.

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Pour les CDD, les règles légales relatives à la rupture pendant la période d'essai s'appliquent.

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

7. 1. Retraite

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

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

1. Délai de préavis.

Le salarié qui désire faire valoir ses droits à la retraite est tenu d'en informer son employeur 6 mois au moins avant la date prévue de son départ.

L'employeur qui désire mettre à la retraite un salarié est tenu de l'avertir de son intention 6 mois au moins avant la date prévue pour le départ de ce dernier.

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

2. Indemnité conventionnelle.

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

-0, 5 mois de salaire après 6 ans de présence dans l'établissement ;

-1 mois de salaire après 12 ans ;

-1, 5 mois de salaire après 18 ans ;

-2 mois de salaire après 24 ans ;

-2, 5 mois de salaire après 30 ans ;

-3 mois de salaire après 36 ans.

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

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

Le personnel désirant faire valoir ses droits à la retraite avant l'âge prévu par les dispositions légales peut bénéficier de cette indemnité sur justification de la liquidation de ses droits.

7. 2. Démission

Le personnel non enseignant doit respecter en cas de démission un préavis d'une durée équivalente à celle prévue pour le licenciement au titre Ier, article 7. 4.

Les dispositions propres aux cadres permanents assurant des enseignements sont prévues au titre II.

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

7. 3. Non-renouvellement du contrat

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

7. 4. Licenciement du personnel

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

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

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

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

-1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;

-2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans.

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

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

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

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

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

7. 5. Indemnité de licenciement

Sauf le cas de faute lourde ou grave, il est alloué aux personnels faisant l'objet d'un licenciement, une indemnité distincte du préavis. Cette indemnité est fixée conformément aux dispositions du code du travail (art.R. 1234-4) à la date de signature du présent accord, est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'établissement :

— de 1 à 10 ans : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;

— au-delà de 10 ans : il est ajouté au montant précédent 2 / 15 de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement mensuel le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois de travail (hors primes exceptionnelles et heures supplémentaires).

7. 6. Reclassement

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

7. 7. Refus d'une modification du contrat de travail

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

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

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

- pendant 1 mois pour les salariés ayant plus de 1 an de service dans l'établissement ;
- pendant 3 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans de service dans l'établissement.

Le total des congés de maladie rémunérés ne peut dépasser les limites indiquées ci-dessus à l'intérieur de toute période de 12 mois consécutifs. Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le salarié aura dû faire valoir ses droits à la sécurité sociale et auprès des organismes de prévoyance complémentaire.

A partir de 1 an de service dans l'établissement, le personnel féminin bénéficie, en cas de grossesse, du traitement différentiel pendant la durée du congé de maternité.

En cas d'adoption, les règles du code du travail s'appliquent.

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

A l'issue d'un congé de maladie d'une durée excédant la période rémunérée, le salarié qui a plus de 2 ans de présence dans l'établissement garde le droit de reprendre le poste qu'il occupait au moment de l'arrêt de travail pendant 1 an à partir de la fin du congé rémunéré et sous réserve d'avertir son employeur avant sa reprise de travail. Au-delà de cette période, et pendant 1 année, une priorité de réaffectation lui est reconnue par l'établissement en cas de vacance d'un poste équivalent.

Les absences rémunérées pour événements familiaux sont les suivantes :

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

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

10.1. Repos hebdomadaire

Les salariés ont droit à 1 jour et demi de repos par semaine dont 1 journée entière qui est normalement le dimanche.

Conformément aux dispositions issues de l'article L. 3132-2 du code du travail, le repos hebdomadaire est fixé à 24 heures consécutives auxquelles doivent être ajoutées les 11 heures consécutives de repos quotidien.

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

Toutefois, le service du dimanche, qui doit rester exceptionnel, sera établi par roulement dans la mesure du possible de façon que chaque salarié puisse bénéficier de 1 jour de congé au moins un dimanche sur deux.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs.

10.2. Congés annuels

Les salariés ont droit à 6 semaines de congés payés par année de référence, jours fériés légaux non compris, répartis sur les périodes de vacances scolaires ou, exceptionnellement, à une autre période en accord avec le chef d'établissement, de manière à assurer la bonne marche du service.

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

En tout état de cause, les congés payés d'été ne peuvent être inférieurs à 3 semaines consécutives.

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

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

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

Pour un service qui n'aura été assuré que pendant une période inférieure à 1 an à compter de la date d'embauche jusqu'au 31 mai suivant, le droit à congés payés est calculé proportionnellement au service assuré.

10.3. Congés pour convenance personnelle

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

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

10. 4 Congés non rémunérés pour événements familiaux

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

— congé pour enfant malade : L. 1225-61 du code du travail ;

— congé de présence parentale : L. 1225-62 du code du travail. ;

— congé de solidarité familiale et de soutien familial : articles L. 3142-16 à L. 3142-31 du code du travail.

10.5. Congé sabbatique

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

10.6. Congé pour la création ou reprise d'entreprise

Les parties se réfèrent aux dispositions légales en vigueur.

ART. 11

11.1. Dispositions générales

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

11.2. Dispositions propres aux cadres enseignants-chercheurs permanents

Elles sont reprises dans le titre II.

11.3. Dispositions propres au personnel non cadre

Sur la base d'une durée légale hebdomadaire de 35 heures, la durée maximale annuelle de travail de ces salariés est de 1 600 heures.

11.4. Dispositions propres aux chargés d'enseignants-intervenants non permanents

Elles sont reprises dans le titre III.

ART. 12

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

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

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

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans les mêmes conditions que s'ils avaient été travaillés. Les avantages en nature (nourriture, logement) sont évalués au taux de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions résultant de l'[article L. 3121-19 du code du travail](#), chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail à temps partiel donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle du travail applicable dans l'établissement si celle-ci est inférieure à la durée légale dans les conditions visées à l'[article L. 3123-2 du code du travail](#).

Les dispositions propres aux chargés d'enseignement - intervenants non permanents sont précisées au titre III et dans l'accord du 6 avril 2012.

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

Les salariés des niveaux A à E ont la garantie d'une évolution minimale de leur rémunération réelle en appliquant les coefficients suivants au pourcentage d'augmentation du salaire minimum tel qu'il résulte de la négociation prévue à l'alinéa ci-dessus, de :

- 0,7 pour les niveaux A à C ;

- 0,5 pour les niveaux D et E.

Pour les salariés des autres niveaux de classification, la négociation annuelle porte également sur une évolution des salaires réels.

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

13.1. Emploi et perfectionnement

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

Dans le cadre des obligations légales, ils proposent à leurs salariés la formation leur permettant de faire face soit à l'évolution de l'emploi qu'ils occupent, soit l'accès à un poste nouveau ou vacant.

Conformément aux dispositions découlant de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation suivie par le salarié et dispensée dans le cadre de l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi doit être assimilée à du temps de travail effectif.

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

13.2. Formation professionnelle permanente

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

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

ART.
13
bis

Pour les établissements relevant du champ d'application de la présente convention, sont obligatoires :

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

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

ART.
14

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

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

Le contrat de travail des enseignants et enseignants chercheurs doit en outre spécifier la charge globale de travail et sa répartition dans l'année universitaire.

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

Pour la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel, il devra être conforme aux exigences résultant de l'[article L. 3123-17 du code du travail](#) telles que régies par le titre Ier, article 6.1.2.

ART.
15

15.1. Démission ou départ volontaire à la retraite

Délai de préavis

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

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

L'enseignant désirant faire valoir ses droits à la retraite doit respecter le préavis et les formes spécifiées au titre Ier, article 7.1, § 1.

15.2. Licenciement des cadres permanents assurant des enseignements

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

Les enseignants chercheurs et cadres administratifs à plein temps et exceptionnellement à temps partiel peuvent, après 6 ans d'activité, être admis à effectuer une période de formation et de recherche, dite congé spécial, ayant pour but le perfectionnement de leur activité. Cette période est de 6 mois au moins et 12 mois au plus.

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

Ces salariés s'engagent à donner un compte rendu détaillé du déroulement de leur programme et à continuer leur service pendant au moins 1 année universitaire après leur retour.

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

Ses attributions sont notamment :

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

17.2. Temps complet, temps partiel, modulation

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

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

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

La mise en place de la modulation doit résulter d'une convention ou d'un accord d'établissement dans les conditions et le respect des dispositions visées à l'article L. 3122-9 à L.3122-18 du code du travail et à l'article L. 3123-14 du code du travail pour tout aménagement du temps partiel sur l'année (temps partiel modulé).

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

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

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

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

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

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

- par multiplication de la durée de l'API, la durée de travail correspondante ;

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

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

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

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

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

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

Au bout de 2 ans, le coefficient minimum d'API-TD devient 2,9 et la limite de 625 heures passe à 551 heures. Toute modification des grilles existantes pour l'évaluation des charges de travail doit s'effectuer après consultation de la commission définie au titre II, article 17.5. En cas de litige la commission paritaire nationale peut être saisie.

17.5. Commission « charge de travail » du personnel assurant des enseignement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cadre de l'évaluation des connaissances, le chargé d'enseignement-intervenant non permanent est amené notamment à procéder à la correction des copies. La transmission des résultats et des documents concernant les évaluations est faite à l'établissement dans le respect des délais qui lui auront été communiqués. La préparation de l'API, y compris les mises à jour et l'articulation des connaissances dispensées, celle des exercices et des interrogations, ainsi que l'évaluation des connaissances effectuée hors API, ne constituent pas du temps de travail effectif. La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ([art. L. 3121-1 du code du travail](#)).

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

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

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

19.1. Engagement

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

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

19.2. Période d'essai

La période d'essai est de 1 année, congés compris.

Toutefois la période d'essai peut d'un commun accord être réduite.

19.3. Nature du contrat

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

19. 3. 1. Contrat de travail à durée déterminée

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

- dès lors qu'il s'agit d'actions d'enseignement limitées dans le temps, requérant l'intervention de chargés d'enseignement dont les qualifications ne sont pas normalement mises en oeuvre de manière continue ;
- pour une période correspondant à une fraction d'année scolaire inférieure à 23 semaines consécutives, hors périodes de vacances scolaires, et pour une durée d'intervention limitée à 240 heures API-TD non répétées ;
- pour la création de cours supplémentaires liés à un surcroît passager d'effectif ;
- pour des enseignements optionnels ou de nouveaux cours qui ne sont pas encore habilités par les instances d'évaluation externes ou internes.

Ce dernier cas correspond notamment à la situation où un établissement teste un nouvel enseignement durant 1 ou 2 années académiques à l'issue desquelles cet enseignement peut être supprimé.

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

19. 3. 2. Contrat à durée indéterminée intermittent

(Ces dispositions entreront en vigueur au plus tard le 1er septembre 2012).

19.3.2.1. Définition

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

" Les établissements d'enseignement supérieur privés dont l'activité principale conduit à la délivrance, au nom de l'Etat, d'un diplôme sanctionnant 5 années d'études après le baccalauréat peuvent conclure des contrats de travail intermittents pour des missions d'enseignement, de formation, de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

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

1° La qualification du salarié ;

2° Son objet ;

3° Les éléments de sa rémunération ;

4° Les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Le salarié peut refuser les dates et horaires de travail proposés s'ils ne sont pas compatibles avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée. Dans ce cas le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ;

5° La durée minimale annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle du travail du salarié.

Le total des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peut excéder 1/3 de cette durée, sauf accord du salarié.

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

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

Rappel code du travail :

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

19.3.2.2. Période minimum d'interruption

Calcul par semaine complète :

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

Nombre de semaines :

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

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

Ces semaines comprennent les périodes éventuelles de fermeture de l'établissement et doivent comprendre au moins 3 semaines pendant la période estivale.

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

19.3.2.3. La ou les périodes de travail correspondent aux seules heures de face à face pédagogique.

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

19.4. Démission ou départ volontaire à la retraite

Délai de préavis

Les chargés d'enseignement-intervenants non permanents ne peuvent se considérer déliés de toute obligation contractuelle tant que leurs missions afférentes à l'année universitaire en cours ne sont pas accomplies. Toute démission de leur part doit être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard le 30 avril, sauf cas de force majeure. Le chargé d'enseignement-intervenant non permanent désirant faire valoir ses droits à la retraite doit respecter le préavis et les formes spécifiées au titre Ier, article 7.1, § 1.

ART.
20

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

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

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

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

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

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

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

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

Deux catégories d'enseignement doivent être distinguées :

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

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

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

1° La possession nécessaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum de type M1 ou expérience professionnelle équivalente pour exercer son enseignement ;

2° Une expérience d'enseignement d'au minimum 3 années scolaires complètes dans l'établissement ;

3° Une charge de travail dans l'établissement correspondant au minimum à 350 heures de face-à-face ;

4° L'initiative et la liberté d'agir et de faire définies par un niveau de compétences reconnu soit en pédagogie, soit dans la matière enseignée, qui lui permette d'avoir la possibilité d'adapter le programme de son enseignement.

(Ces dispositions entreront en vigueur au plus tard le 1er septembre 2012).

La commission paritaire nationale comprend en nombre égal :

- des représentants du collège employeurs désignés par les organisations d'employeurs signataires ;
- des représentants du collège salariés désignés par les organisations syndicales signataires.

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

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

22.1. Mission

La commission paritaire nationale a pour fonction :

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

Les modifications de la présente convention doivent faire l'objet d'avenants régis par les dispositions du code du travail relatives aux conventions et accords collectifs (art.L. 2241-1 et suivants).

22.2. Fonctionnement

La commission paritaire nationale se réunit toutes les fois qu'une question de sa compétence lui est soumise. Elle se réunit obligatoirement au cours du 3e trimestre de l'année scolaire pour procéder à l'actualisation de la grille des rémunérations annuelles minimales. Les dispositions qui en résultent prennent effet au 1er septembre suivant. Préalablement à cette négociation, le collège employeurs doit remettre aux organisations syndicales, dans les formes et délais prescrits par la loi, le rapport prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail.

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

ART.
23

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

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

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

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

ART.
24

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

a) Elle est conclue pour une durée indéterminée.

b) Révision.

L'organisation signataire souhaitant une révision de certaines dispositions de la convention en informe le président par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La demande précise si l'étude de la révision demandée peut s'inscrire dans le cadre normal des réunions de la commission paritaire nationale ou si une réunion immédiate est demandée. Dans ce dernier cas, le président convoque la commission qui devra être réunie dans un délai de 1 mois à dater de la demande.

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

e) Dénonciation.

La partie dénonçant la convention doit en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Des négociations devront s'ouvrir dans les 30 jours qui suivront l'envoi de cette lettre.

La présente convention continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de la date de la dénonciation.

25.1. Conventions et accords antérieurs

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

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certains de ces établissements : sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en oeuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'établissement seront soumises à la commission paritaire nationale prévue au titre IV, article 22.

25.2. Dispositions transitoires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La primauté donnée à la personne invite ces écoles :

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

3. Une attention particulière aux « laissés-pour-compte » du développement

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

4. Un statut privé de type associatif

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

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

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

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

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

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

Projet harmonieux

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

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

Enthousiasme scientifique

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

Notre enthousiasme scientifique et pédagogique se traduit quotidiennement :

— par une volonté d'excellence, d'exactitude, d'audace, de clarté, d'innovation et de performance ;

— par la mutualisation des efforts tendant à valoriser les résultats de nos quêtes scientifiques comme de nos innovations pédagogiques ;

— par une recherche qui doit se développer constamment, des synergies accrues entre nos membres comme avec nos partenaires universitaires français et étrangers, des collaborations permanentes avec les entreprises dans leurs efforts de recherche et développement.

Développement solidaire

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

La mutualisation de nos moyens et de nos actions autorise chacun à affirmer son appartenance à l'institution, à

favoriser son implication dans le fonctionnement optimal de l'organisation et à bénéficier des résultats positifs qui en découlent, tant individuellement que collectivement.

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

CATÉGORIE	DÉSIGNATION
1	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, et le plus souvent répétitives et n'exigeant aucune formation particulière.
2	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, mais pouvant nécessiter la connaissance et l'application de procédures ainsi que la prise d'initiatives pour leur mise en oeuvre.
3	Emplois se caractérisant par leur spécialité et la spécialisation de leurs titulaires qui possèdent une technicité acquise par la formation professionnelle. La progression dans ce niveau se manifeste par la prise en charge de responsabilité de gestion ou techniques, suivant des objectifs généraux et avec initiative sur le choix des moyens.
4	En plus de la parfaite maîtrise de la technicité professionnelle, les employés classés à ce niveau ont une responsabilité de gestion ou technique et peuvent coordonner le travail d'autres employés.
5	En raison de leur compétence, les employés classés à ce niveau ont, sous le contrôle de la direction ou d'un cadre, une responsabilité permanente de commandement. Sont assimilés les employés possédant une technique (administrative ou d'enseignement) équivalente qui n'ont pas à exercer cette responsabilité de commandement.
6	Position I Cadres ou enseignants-chercheurs ayant acquis par leur première formation les connaissances académiques requises mais n'assurant pas encore des responsabilités et/ou ne possédant pas l'expérience professionnelle suffisante.
7	Position II Cadres ou enseignants-chercheurs agissant à partir de directives dans une unité techniques, scientifique ou pédagogique. La responsabilité d'ensemble leur incombe sous l'autorité d'un cadre de catégorie supérieure. Ils participent à la définition des objectifs de leur secteur. Ils animent et coordonnent l'activité des personnels des catégories précédentes.
8	Position III Cadres ou enseignants-chercheurs dont les fonctions

	impliquent des responsabilités importantes exigeant une autonomie de jugement et d'initiative, des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité. Responsables confirmés, ils animent et coordonnent les activités des personnels des catégories précédentes.
9	Les fonctions impliquent de larges initiatives et responsabilités, délégués par le directeur, nécessitant une compétence étendue. C'est au minimum un cadre ou enseignant-chercheur confirmé responsable d'un département d'enseignement ou de recherche ou un expert reconnu.
10	Directeurs des études et dirigeants

(En euros.)

FORMATION souhaitée	ÉCHELONS (*) ET MINIMA annuels (au 1er septembre 2006)	EXEMPLES
Catégorie 1 Niveau VI 5 bis de l'éducation nationale	A 13 988,85 B 13 988,85 C 14 140,35 D 14 483,76 E 15 153,82	Employé de nettoyage, aide de labo, de cuisine, d'accueil, de sécurité, de reprographie.
Catégorie 2 Niveau V 5 bis de l'éducation nationale ou équivalent (CAP-BEP)	A 13 988,85 B 14 291,85 C 14 576,83 D 15 287,96 E 16 532,32	Ouvrier qualifié, employé qualifié (de labo, de cuisine, d'entretien, de bibliothèque, de comptabilité). Dactylo, standardiste et concierges.
Catégorie 3 Niveau IV éducation nationale (BT-bac)	A 14 291,85 B 14 746,37 C 15 240,46 D 16 291,56 E 17 868,14	Ouvrier qualifié responsable d'un secteur, secrétaire, bibliothécaire, infirmier, technicien de labo, comptable 1er échelon...

Catégorie 4 Niveau III éducation nationale (BTS-DUT)	A 14 818,21 B 15 689,81 C 17 084,52 D 18 827,78 E 21 094,18	Secrétaire de direction, comptable 2e échelon, assistant commercial...
Catégorie 5 Niveau II éducation nationale (diplôme exigé)	A 15 427,65 B 17 141,76 D 19 198,79 E 21 427,13	Agent de labo principal, assistant d'ingénieur, chef de groupe, chef d'atelier, analyste programmeur, moniteur d'enseignement (TP) documentaliste...
Catégories 6, 7, 8, 9, 10 Niveau I éducation nationale	A 19 638,33 B 21 533,23 D 23 428,23 E 25 495,47	
	A 22 911,45 B 24 978,57 D 27 562,63 E 29 802,02	
	A 27 346,79 B 30 081,48 D 32 816,18 E 35 550,88	
	A 30 765,08 B 34 183,53 D 37 601,82 E 40 165,53	
	HC	

(*) Echelon A : possède les potentialités pour les exigences de la mission confiée mais ne les a pas encore manifestées par des résultats tangibles et durables. Aucun salarié ne peut rester dans cet échelon plus de 1 an au-delà fin de la période d'essai éventuellement renouvelée.

Echelon B : obtient des résultats satisfaisants dans la mission confiée.

Echelon C : cet échelon n'est utilisé que pour les catégories 1-2-3 et 4. Il correspond à l'acquisition, par la pratique professionnelle, d'une compétence reconnue.

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

Le délai qui sépare l'entrée dans la catégorie et le passage à cet échelon ne peut excéder 10 ans.

Echelon D : obtient des résultats notoires et permanents dans la mission confiée et sait analyser les implications de cette mission et proposer des améliorations significatives.

Echelon E : les résultats obtenus vont au-delà des exigences requises par la fonction.

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

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

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

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

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

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

(Ces dispositions entreront en vigueur au plus tard le 1er septembre 2012).

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 7 juillet 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires au 1er septembre 2016

ART.

La négociation annuelle des salaires menée au niveau de la convention collective FESIC s'est déroulée lors de la réunion du 7 juillet 2016. A l'issue des négociations engagées au sein de la commission paritaire nationale, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

ART.

1er

A compter du 1er septembre 2016, les salaires minima annuels sont revalorisés de la manière suivante :

- revalorisation des salaires minima de 1,5 % pour les niveaux A à E inclus de la grille de classification ;
- revalorisation des salaires minima de 0,5 % pour les niveaux F à I inclus de la grille de classification.

Ces salaires minima annuels garantis sont applicables pour des salariés permanents employés à temps plein.

Pour les salariés permanents employés à temps partiel ou les salariés permanents recrutés en cours d'année, ces salaires sont applicables pro rata temporis.

Les salaires minima annuels sont calculés sur la période du 1er septembre 2016 au 31 août 2017.

Bien entendu aucun salaire minima annuel ne peut être inférieur au Smic.

En conséquence la nouvelle grille de rémunération est ainsi fixée :

(En euros.)

Niveau	Catégorie	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
A	Ouvrier-employé	17 752	18 006	NC
B	Ouvrier-employé	18 090	18 456	18 927
C	Ouvrier-employé	18 822	19 502	20 077
D	TAM	20 267	21 102	21 938
E	TAM	21 938	22 774	23 713
F	Cadre	24 308	25 704	27 772
G	Cadre	27 928	30 162	33 203
H	Cadre	33 100	36 410	40 051
I	Cadre	38 271	42 098	46 309

ART.
2

La garantie d'évolution des salaires réels telle que prévue à l'[article 12 bis](#) de la convention collective s'applique à partir de ces pourcentages, étant entendu que l'augmentation des salaires réels peut intervenir dans les établissements à toute période de l'année.

Les salaires réels sur une base annuelle seront revalorisés pour la période du 1er septembre 2016 au 31 août 2017, au minimum de :

- 1,05 % pour les catégories A à C en application du coefficient de 0,7 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective ;
- 0,75 % pour les catégories D et E en application du coefficient de 0,5 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective.

Les salaires réels des catégories cadres (catégories F à I) ne font l'objet d'aucune revalorisation automatique.

ART.
3

La grille des minima de salaires pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents est ainsi fixée à compter du 1er septembre 2016 et pour l'année 2016-2017 pour les séances non répétées :

	TP		TD		CI		CM	
	Débutant	Confirmé	Débutant	Confirmé	Débutant	Confirmé	Débutant	Confirmé
L2/L3	18,36	19,49	24,48	26,02	30,60	32,44	34,34	36,42
M1	19,39	20,91	27,83	30,00	34,68	38,73	36,93	41,22
M2	20,40	21,63	28,99	30,75	37,75	40,00	42,04	44,78

Le minimum horaire pour les jurys et réunions pédagogiques est fixé à 15,46 € à compter du 1er septembre 2016.

ART.
4

Cet accord constitue un avenant à la convention collective nationale enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC).

ART.
5

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services chargés du ministère du travail et auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

SECTION 3

Avenant : Adhésion par lettre du 20 février 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 20 février 2008.

Le SYNEP CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Je vous adresse une copie du courrier envoyé ce jour au président du conseil d'administration de la FESIC, ainsi qu'à tous les syndicats signataires et adhérents à sa nouvelle convention collective.

Ce courrier a pour effet d'acter notre adhésion à la nouvelle convention collective FESIC.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

La secrétaire générale.

SECTION 4

Avenant : Accord du 27 mars 2009 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire

Source officielle Légifrance

Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de la FESIC

Ce document appelé règlement intérieur de la commission paritaire nationale de la FESIC (désignée CPN) a pour objectif de fixer les modalités de fonctionnement de la CPN.

Organisation générale

La commission paritaire nationale est présidée alternativement chaque année par un représentant des employeurs et un représentant des salariés désigné par ses pairs. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'autre collège.

Conformément [à l'article 22. 2](#), alinéa 2, de la convention collective nationale, les mandats débutent au 1er septembre et s'achèvent de plein droit le 31 août de l'année suivante.

Composition

La CPN est composée :

- des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche à raison de 2 membres maximum par organisation syndicale ;
- des représentants des groupements d'employeurs en nombre au plus égal à celui des organisations syndicales de salariés.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations syndicales et patronales sont représentées. Suivant les dossiers traités et leur complexité, il pourra être fait appel, après consultation puis accord du président et du secrétaire, à des personnes invitées.

Mandats

Chaque syndicat ou délégation adhérant à la convention FESIC est libre de mandater un ou plusieurs représentants à la CPN.

Chaque syndicat ou délégation fera établir un mandat écrit pour toutes les personnes susceptibles de siéger en CPN, une copie de ces mandats sera remise au président et au secrétaire.

Moyens

Pour faciliter les travaux de la commission, le collège employeurs met à disposition de la CPN les locaux utiles à la tenue des réunions et, dans la mesure du possible, les moyens techniques ainsi qu'une personne chargée du secrétariat de la CPN. Cette personne n'aura pas de rôle délibératoire.

Les modalités de remboursement des frais engagés, pour participer à la CPN et aux commissions spécialisées, sont définies dans le document prévu à cet effet.

Périodicité

La CPN se réunit conformément aux dispositions prévues [à l'article 22. 2](#), alinéa 1, du titre IV de la convention

collective nationale.

La CPN établit, au début de chaque année universitaire, un calendrier prévisionnel des réunions.

Convocation

L'ordre du jour est fixé, conjointement, par le président et le secrétaire après consultation de chaque collègue. Sauf réunion exceptionnelle, pouvant être motivée par l'urgence, la convocation et l'ordre du jour parviennent aux représentants, désignés à l'alinéa 1 du paragraphe « Composition », au moins 15 jours avant la date de réunion.

Les documents préparatoires seront transmis dans un délai raisonnable avant la tenue de la réunion. Les documents de travail restent confidentiels ou d'usage restreint sauf mention contraire.

Chaque syndicat ou délégation informe le président et le secrétaire de sa présence, ou non, dans un délai raisonnable avant la date de la réunion sauf en cas d'impossibilité ou de circonstances imprévisibles.

Le report d'une réunion programmée, décidé en accord entre le président et le secrétaire, ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel.

Modalités de vote

Dans l'éventualité où un sujet abordé nécessite un vote en séance :

- il est réalisé à bulletin secret, sauf décision contraire unanime ;
- chaque organisation syndicale représentative, présente ou représentée, dispose de 1 voix ;
- la délégation employeurs dispose du même nombre de voix.

Il n'y a pas de voix prépondérante.

En cas d'égalité, le point soumis au suffrage sera remis à la discussion.

Procès-verbaux

Sauf disposition différente établie en CPN, le compte rendu de chaque réunion est approuvé à la réunion suivante.

Ce document est public et sera mis à disposition des salariés des établissements, selon des modalités définies dans chaque établissement.

Commissions spécialisées

La CPN peut décider la composition et les thématiques pouvant être étudiées par une commission technique, dans le but de préparer des réunions thématiques des CPN.

La participation à ces réunions sera prise en charge à l'identique des participations aux réunions plénières.

Après accord du président et du secrétaire, ces commissions pourront faire appel à une ou plusieurs personnes extérieures pour leurs compétences ou leur connaissance d'un sujet. Les modalités de prise en charge des frais des personnes extérieures sont décidées en CPN.

Durée d'application

L'ensemble des dispositions du présent règlement fera l'objet d'une mise à l'épreuve durant 1 an à compter de la

date d'application. La prolongation ou non de son application fera l'objet d'une décision de la CPN, après, éventuellement, des modifications approuvées.

Avenant : Accord du 10 février 2012 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART. 5

Le passage d'un échelon à un autre : seul le passage de débutant à confirmé est automatique après une durée maximale de 1 an pour les ouvriers ou employés, 2 ans pour les techniciens et agents de maîtrise, 4 ans pour les cadres. Ces durées sont des maxima, le changement d'échelon peut intervenir plus rapidement.

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

Le passage d'une catégorie à une autre : il relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Lorsqu'un salarié change de catégorie, il peut démarrer au premier échelon (échelon débutant) du niveau de la nouvelle catégorie. Le changement de catégorie lorsqu'il est lié à un changement d'emploi peut s'accompagner d'une période probatoire dont la durée maximale est celle de la période d'essai prévue en cas de recrutement. Bien qu'il y ait un avenant au contrat pour ce passage, pendant cette période, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, le salarié peut revenir à la catégorie antérieure sans que cela ne soit considéré comme une modification du contrat de travail précédent ou une cause de licenciement.

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

ART. 6

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

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

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

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

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

Et aussi :

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

Elles conviennent aussi :

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

Grille de classification du personnel technique et administratif : voir annexe I du présent accord ;

Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs relevant du titre II de la convention collective : voir annexe II du présent accord.

ART.
9

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi doit être décrit pour être intégré dans la classification.

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

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

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

Pour les cotisations sociales, les salariés classés en catégorie E confirmés ou expérimentés (échelons 2 et 3) relèvent du régime des cadres (4 bis de la convention de 1947). Les salariés qui, en application de la nouvelle classification, ne relèveraient plus de ce régime, conserveront cet avantage.

ART.
10

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

ART.
11

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

- en cas de difficulté de mise en œuvre ;
- et/ou de désaccord non résolu localement.

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

ART.
12

Les établissements dépendant de la convention collective sont invités à mettre en place la nouvelle classification dans les meilleurs délais après la signature du présent accord.

Les établissements adhérents mettront en œuvre la nouvelle classification au plus tard le 31 décembre 2013.

Un bilan de la mise en place de la nouvelle classification sera présenté à la commission nationale paritaire en 2014, en même temps que l'enquête emploi 2013.

ART.
13

L'[annexe II A](#) de la convention collective est abrogée.

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

ART.
14

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

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

Annexe I

Grille de classification du personnel technique et administratif

catégorie	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	Autonomie
Ouvriers Employés	A	Pas de compétence technique ou de formation spécifique	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées	Exécution de tâches simples ; souvent répétitives. Contrôle régulier de son activité
	B	Premier niveau dans le métier ; connaissance d'une technicité restreinte à son activité	Capable de mettre en œuvre des compétences ou acquis précis	Exécution de tâches plus complexes et contrôle fréquent de son travail
		CAP, BEP ou formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
	C	Compétences plus approfondies dans son activité	Prise en charge de responsabilité de gestion ou de techniques suivant des objectifs généraux ; peut coordonner fonctionnellement le travail d'autres ouvriers et employés, peut animer une équipe restreinte ; 1er niveau d'interaction avec l'extérieur	Est capable d'initiatives dans le choix des moyens d'exécution. Contrôle ponctuel de son travail
		Brevet de technicien, bac (général, pro, technique) ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
TAM	D	Maîtrise des techniques professionnelles de son métier ; dispose de compétences particulières ; technicité importante	Peut coordonner et animer une équipe d'ouvriers et employés, traiter et transmettre des informations vers des interlocuteurs internes ou externes	Autonomie dans l'exécution de son travail, sous le contrôle d'un cadre ou d'un TAM
		DUT, BTS ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
	E	Haute technicité professionnelle dans son métier, compétence dans	Peut coordonner, animer, encadrer une équipe ; peut adapter et proposer des actions	Large autonomie dans l'exercice de son métier et la mise en œuvre de

		plusieurs domaines ou compétences spécifiques approfondies dans un domaine	avec des interlocuteurs internes ou externes	ses compétences ; capable de résoudre des problèmes complexes
		Diplôme de type L3 ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
Cadres	F	Expérience reconnue dans un domaine d'activités et/ou compétences supérieures dans un domaine	Peut encadrer une équipe et/ou piloter une équipe transverse ; peut être responsable de la gestion d'un budget ciblé	Autonomie dans le cadre d'objectifs déterminés ; responsabilité devant un chef de service ou directeur
		Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
	G	Compétences supérieures dans plusieurs domaines ou très approfondies dans un domaine		Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; responsabilité devant un chef de service ou un directeur
		Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
	H	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'un ou de plusieurs services. Compétences très approfondies ou diversifiées	Encadre une équipe de cadres ou de TAM ; propose son budget et en a la responsabilité de gestion	Grande autonomie sous la responsabilité / contrôle d'un directeur
		Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
	I	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'une ou de plusieurs directions. Compétences très étendues, approfondies et diversifiées	Dirige un ou des services ou encadre une équipe de cadres ; négocie et est responsable de son budget ; organise sa stratégie dans sa ou ses responsabilités ; participe à l'élaboration de la stratégie globale de l'établissement	Autonomie très large ; il peut engager l'établissement dans plusieurs domaines ; responsable devant la direction générale ou le conseil d'administration
		Diplôme de type M2 ou expérience		

		professionnelle équivalente reconnue		
	Hors classification		Cadre dirigeant	Peut engager l'établissement dans son ensemble

Annexe II

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

Catégorie	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	Autonomie
TAM	E	Chargés d'enseignement ou de recherche	Enseignant ou chercheur sous la responsabilité d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible
		Diplôme de type L3 ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
Cadres	F	Enseignant ayant la connaissance approfondie de son domaine académique	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement ; enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité de la spécialité de sa recherche	Autonomie dans le cadre de son enseignement ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable
		Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
	G	Enseignant possédant une expertise dans un large domaine ; enseignant-chercheur ; expert	Enseignant pouvant animer ou encadrer des enseignants ; EC pouvant animer ou encadrer de jeunes chercheurs dans son domaine d'expertise ; relations avec des tiers internes ou internes	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements et de ses activités de recherche sous la responsabilité d'un responsable ou d'un directeur ; autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation interne et externe
		Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
	H	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant ou enseignant-chercheur encadrant	Enseignants pouvant encadrer des enseignants dans un large domaine ; encadre des EC et/ou chercheurs ; propose son budget et en a la responsabilité de gestion ; organisation d'activités de recherche ciblées	Grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités sous le contrôle d'un directeur ou du directeur général
		Diplôme de type M2 ou expérience		

		professionnelle équivalente reconnue		
	I	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant-chercheur ayant une responsabilité managériale étendue	Organisation de la stratégie dans son domaine de responsabilité ; gestion d'une direction et/ou des activités de recherche ; a la négociation et la responsabilité de son budget	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités ; responsabilité devant la direction générale ou le conseil d'administration

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

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

– niveau E : chargés de TD, TP ;

– niveau F : ingénieur bac + 5 ; enseignant ne faisant pas de recherche ; EC débutant ;

– niveau G : ingénieur bac + 5 ; enseignant expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; responsable de promotion ou filière ;

– niveau H : enseignant expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; responsable d'options majeures ; responsable de laboratoire ;

– niveau I : enseignant-chercheur ; expert international ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; directeur de recherche (grandes unités) ; directeur pédagogique.

ART.

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

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

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

ART.
1er

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

- le personnel technique et administratif ;
- le personnel enseignant et enseignant-chercheur.

Les salariés sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- ouvriers, employés ;
- techniciens, agents de maîtrise ;
- cadres.

ART.
2

Ouvrier, employé :

L'ouvrier ou l'employé est un salarié exécutant des tâches plus ou moins complexes sous les directives de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement.

Technicien et agent de maîtrise :

Le technicien est un collaborateur très qualifié. Ses compétences techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes. Peuvent être classés dans cette catégorie des personnels techniques ou administratifs. Sont aussi classés dans cette catégorie les agents de maîtrise, salariés en charge de l'animation et/ou de l'encadrement d'une équipe.

Des chargés d'enseignement, notamment chargés de travaux pratiques, peuvent entrer dans cette catégorie selon les modalités définies à l'annexe II.

Cadre :

Le cadre est un salarié aux compétences approfondies qui exerce des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande autonomie dans l'exercice de son emploi, dans le respect des orientations qui lui sont fixées. Il a des capacités à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, à gérer des projets et des équipes. Il possède des qualités relationnelles marquées nécessaires à son activité.

Les cadres enseignants et enseignants-chercheurs permanents sont définis à l'article 17 de la convention collective.

ART.
3

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

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

ART.
4

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

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

- ouvriers, employés : niveaux A, B, C ;
- techniciens et agents de maîtrise : niveaux D et E ;
- cadres : niveaux F, G, H, I.

Avenant : Accord du 6 avril 2012 relatif aux catégories distinctes de salariés

Source officielle Légifrance

ART.
1er

1.1. Négociation annuelle obligatoire de branche

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

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

1.3. Classification

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

1.3.1. Organisation de la classification

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

- débutant ;
- confirmé.

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

1.3.2. Statut cadre

Les dispositions de l'[article 21](#) de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 21
Statut

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

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

2.1. L'article 19.3.2 de la convention collectives est remplacé par les dispositions suivantes :

« [19.3.2.](#) Contrat à durée indéterminée intermittent

19.3.2.1. Définition

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

" Les établissements d'enseignement supérieur privés dont l'activité principale conduit à la délivrance, au nom de l'Etat, d'un diplôme sanctionnant 5 années d'études après le baccalauréat peuvent conclure des contrats de travail intermittents pour des missions d'enseignement, de formation, de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

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

1° La qualification du salarié ;

2° Son objet ;

3° Les éléments de sa rémunération ;

4° Les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Le salarié peut refuser les dates et horaires de travail proposés s'ils ne sont pas compatibles avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée. Dans ce cas le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ;

5° La durée minimale annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle du travail du salarié.

Le total des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peut excéder 1/3 de cette durée, sauf accord du salarié.

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

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

Rappel code du travail :

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

19.3.2.2. Période minimum d'interruption

Calcul par semaine complète :

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

Nombre de semaines :

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

– d'au moins 10 semaines complètes lorsque les congés payés de l'établissement ne sont pas supérieurs à 7 semaines ;

– d'au moins 11 semaines lorsque les congés payés de l'établissement sont de 8 ou 9 semaines ;

– d'au moins 12 semaines lorsque les congés payés de l'établissement sont supérieurs à 9 semaines.

Ces semaines comprennent les périodes éventuelles de fermeture de l'établissement et doivent comprendre au moins 3 semaines pendant la période estivale.

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

19.3.2.3 (actuel alinéa 2 de l'article 19.3.2).

19.3.2.4 (actuel alinéa 3 de l'article 19.3.2).

2.2. CDII

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

2.2.2. Absences

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

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

ART. 3

Les parties signataires conviennent de se rencontrer après 1 an d'application du présent accord, pour en faire le bilan, analyser les difficultés éventuelles d'application et décider si nécessaire de le renégocier en tout ou en partie.

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1er septembre 2012. Mais la négociation annuelle sur les salaires 2012-2013 prendra comme base de négociation la grille de salaire en annexe I.

ART. 5

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective.

ART. 6

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services du ministère chargé du travail et auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I

Classification et grille de salaires minima associée

L'[annexe II B](#) de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe II B

Grille des minima de salaires pour les chargés d'enseignement-intervenants tels que définis au titre III de la convention collective

Rémunération horaire brute minimum (séances non répétées)

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

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

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

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

Annexe II

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

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

1. Les écoles sont invitées à proposer un CDII pour les chargés d'enseignement-intervenants du titre III assurant plus de 110 heures de face à face sur l'année scolaire.
2. Au-delà de 260 heures de face à face sur l'année scolaire, les établissements devraient analyser l'activité exacte du chargé d'enseignement-intervenant et en particulier les missions et responsabilités exercées. Si les conditions du titre II sont remplies, il lui sera proposé en conséquence un CDI à temps partiel, et il prend dès lors les droits et les devoirs du titre II. Sinon, il lui sera proposé un CDII.
3. Le CDII ne devrait pas concerner les salariés exerçant une activité supérieure à 400 heures de face à face sur l'année scolaire et, si l'analyse de l'activité du chargé d'enseignement-intervenant et en particulier de ses missions et responsabilités, le confirme, le CDI (à temps plein ou à temps partiel) devrait s'imposer avec les droits et devoirs du titre II. Sinon, il rentre dans le cadre du titre III de la convention collective.

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

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

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).