

CONVENTION COLLECTIVE

du 10 avril 1991

révisée le 13 décembre 1999

mise à jour au 4 juillet 2005

Code IDCC : 2 163

TABLE DES MATIERES

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES.....	7
Article 1 – Champ d'application – Objet.....	7
Article 2 – Caractère propre.....	7
Article 3 – Liberté d'opinion.....	7
Article 4 – Egalité.....	8
Article 5 – Droit syndical.....	8
5.1. Liberté syndicale.....	8
5.2. Exercice du droit syndical.....	8
5.2.1. Section syndicale.....	8
5.2.2. Délégués syndicaux.....	9
5.3. Représentation du personnel.....	9
5.4. Participation aux travaux des Commissions Paritaires.....	9
5.5. Heures de délégation.....	9
5.6. Droit d'expression des salariés.....	10
Article 6 – Conclusion et modification du contrat de travail.....	10
6.1. Engagement.....	10
6.2. Modification du contrat.....	11
6.3. Pièces à fournir.....	12
6.4. Visite médicale d'embauche.....	12
6.5. Période d'essai.....	13
Article 7 – Rupture du contrat de travail.....	13
7.1. Retraite.....	13
7.2. Démission.....	15
7.3. Non-renouvellement du contrat.....	15
7.4. Licenciement du personnel.....	15
7.5. Indemnité de licenciement.....	16
7.6. Reclassement.....	17
7.7. Refus d'une modification du contrat de travail.....	17
Article 8 – Maladie – Accident du travail – Maternité – Adoption.....	17
Article 9 – Autorisations d'absences.....	18
Article 10 – Régime des congés.....	19
10.1. Repos hebdomadaire.....	19
10.2. Congés annuels.....	19
10.3. Congés pour convenance personnelle.....	20
10.4. Congé sabbatique.....	20
10.5. Congé pour la création ou reprise d'entreprise.....	20

Article 11 – Durée du travail.....	20
11.1. Dispositions générales.....	20
11.2. Dispositions propres aux cadres enseignants chercheurs permanents.....	21
11.3. Dispositions propres au personnel non-cadre.....	21
11.4. Dispositions propres aux chargés d'enseignement – intervenants non permanents.....	21
Article 12 – Salaires.....	21
Article 12 bis – Evolution de la rémunération individuelle.....	22
Article 13 – Emploi et perfectionnement.....	23
13.1. Emploi et perfectionnement.....	23
13.2. Formation professionnelle permanente.....	24
Article 13 bis – Retraite et prévoyance complémentaire.....	24
TITRE II DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES PERMANENTS (ENSEIGNANTS CHERCHEURS, CADRES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES).....	25
Article 14 – Conclusion du contrat de travail.....	25
Article 15 – Rupture du contrat de travail.....	25
15.1. Démission ou départ volontaire à la retraite – Délai de préavis..	25
15.2. Licenciement des cadres permanents assurant des enseignements.....	26
Article 16 – Congé spécial.....	26
Article 17 – Durée du travail.....	26
17.1. Attributions.....	26
17.2. Temps complet, temps partiel, modulation.....	27
17.3. Définition de l'Acte Pédagogique Interactif.....	27
17.3.1. L'acte pédagogique interactif (API).....	27
17.3.2. Les autres activités associées (AAA).....	28
17.3.3. Coefficient de conversion.....	28
17.4. Durée annuelle maximum d'enseignement d'API-TD.....	28
17.5. Commission « Charge de travail du personnel assurant des enseignements ».....	29
17.5.1. Objectifs.....	29
17.5.2. Composition.....	30

TITRE III DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CHARGES D'ENSEIGNEMENT – INTERVENANTS NON PERMANENTS.....	31
Article 18 – Attributions.....	31
Article 19 – Contrat de travail.....	32
19.1. Engagement.....	32
19.2. Période d'essai.....	32
19.3. Nature du contrat.....	33
19.3.1. Contrat de travail à durée déterminée.....	33
19.3.2. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent.....	34
19.4. Démission ou départ volontaire à la retraite – Délai de préavis.	35
Article 20 – Rémunération.....	36
Article 21 – Statut.....	37
TITRE IV CONCLUSION.....	38
Article 22 – Commission Paritaire Nationale.....	38
22.1. Mission.....	38
22.2. Fonctionnement.....	39
Article 23 – Conciliation.....	39
Article 24 – Date de prise d'effet – Durée – Révision – Dénonciation.....	39
Article 25 – Dispositions applicables aux nouveaux adhérents.....	40
25.1. Conventions et accords antérieurs.....	40
25.2. Dispositions transitoires.....	41
Article 26 – Dépôt légal.....	41
Annexe I – Charte de la FESIC.....	43
Annexe IIa – Grille des catégories et minima de salaires pour les personnels permanents.....	45
Annexe IIb – Grille des minima de salaires pour les chargés d'enseignement – intervenants non permanents.....	48

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application – Objet :

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

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

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

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

Article 2 - Caractère propre :

Les membres du personnel doivent respecter le caractère propre de l'établissement. Ce caractère propre doit être présenté lors de l'embauche et se matérialiser par un texte remis aux salariés : charte FESIC (Annexe 1) ou règlement spécifique à une fédération d'établissements.

Article 3 - Liberté d'opinion :

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

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

Article 4 - Egalité :

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

Article 5 - Droit syndical :

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 IV du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat professionnel pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement (Article L.412.2 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 :

5.2.1. Section syndicale

Chaque syndicat représentatif ou dont la représentation est reconnue dans l'enseignement privé ou dans l'établissement peut constituer, au sein de l'un des établissements signataires, une section syndicale dans les conditions définies au Code du

Travail. La section syndicale normalement constituée a les droits que lui confère la législation en vigueur.

5.2.2. Délégués syndicaux

Leur désignation s'effectue selon les règles légales et réglementaires. Un délégué du personnel pourra être désigné pour la durée de son mandat comme délégué syndical, conformément à l'Article L.412.11 alinéa 4 du Code du Travail.

5.3. Représentation du personnel :

Les délégués du personnel, les membres du Comité d'Entreprise 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 (mod. par av. n°4) :

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.

Dans le cas des chargés d'enseignement – intervenants non permanents (tels que décrits au Titre III) ce sont les heures de cours qui n'auront pu être effectuées de ce fait qui seront prises en compte. Elles seront déplacées et rémunérées.

Ces salariés informent leur employeur de leur participation à ces commissions au moins 8 jours francs avant la date de la réunion.

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

5.5. Heures de délégation :

Les délégués syndicaux, 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 un délégué syndical ont l'obligation de négocier les conditions et les modalités d'exercice du droit d'expression dans les conditions prévues par la loi.

Article 6 - Conclusion et modification du contrat de travail :

6.1. Engagement (mod. par av. n°1 et par av. n°4) :

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 charge globale de travail et sa répartition dans l'année universitaire, les conditions de rémunération, le régime de retraite complémentaire, le régime de prévoyance et, éventuellement, l'énumération des avantages acquis. S'il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel, il doit obligatoirement être écrit et mentionner l'ensemble des dispositions résultant de l'article L 212-4-3 du Code du Travail.

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

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

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

Conformément aux dispositions découlant des articles L 212-4-3 et L 212-4-4 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 porté au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son 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 deux heures à l'exception des enseignants compte tenu des exigences propres à l'activité exercée.

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 (mod. par av. n°1 et par av. n°4) :

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 212-3 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 (mod. par av. n°2) :

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

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

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

6.4. Visite médicale d'embauche (mod. par av. n°4) :

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 (mod. par av. n°4) :

La période d'essai est d'une année, congés compris, pour les personnels assurant des enseignements, visés au Titre II et au Titre III, de six mois pour les cadres de direction, et de trois mois pour les autres cadres et chefs de service et de un mois pour les autres personnels.

Toutefois, la période d'essai peut d'un commun accord être réduite ou, au contraire, être prolongée d'une durée égale, pour les fonctions présentant des difficultés particulières.

Hormis le cas de faute grave ou lourde ou de force majeure, chaque partie qui voudra rompre le contrat de travail durant la période d'essai devra, à compter de la notification de rupture, respecter un préavis. Ce préavis est de 8 jours si la période d'essai est de 1 mois, de 15 jours si la période d'essai prévue est de 3 mois, de 1 mois si la période d'essai est d'un an.

Article 7 - Rupture du contrat de travail :

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

7.1. Retraite (mod. par av. n°4) :

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

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

1°) Délai de préavis

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

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

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

2°) Indemnité conventionnelle

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

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

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

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

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

7.2. Démission (mod. par av. n°4) :

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

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

Les dispositions propres aux chargés d'enseignement – 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 (mod. par av. n°4) :

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 s'établit comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'établissement :

- jusqu'à 5 ans de présence, les dispositions légales s'appliquent,
- à partir de 5 années, 1/5ème de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'établissement,
- à partir de 10 années, il est ajouté au montant précédent 1/10ème de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité totale ne peut excéder 6 mois de salaire.

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

Le salarié licencié après 60 ans peut choisir entre cette indemnité et celle prévue au Titre I, article 7.1. § 2.

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, sauf avis contraire de l'intéressé.

7.7. Refus d'une modification du contrat de travail (créé par av. n°1) :

Conformément aux dispositions issues de l'article L 212-3 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 122-14 à L 122-17 du Code du Travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 – Autorisations d'absences :

Les absences rémunérées pour événements familiaux sont les suivantes :

- 5 jours en cas de décès des conjoint, 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.

Article 10 - Régime des congés :

10.1. Repos hebdomadaire (mod. par av. n°1) :

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

Conformément aux dispositions issues de l'article L 221-4 du Code du Travail, le repos hebdomadaire est fixé à 24 heures consécutives auxquelles doivent être ajoutées les 11 heures consécutives de repos quotidien.

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

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

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

10.2. Congés annuels (mod. par av. n°1) :

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

Dans les établissements où la réduction du temps de travail prendra la forme de l'attribution de jours de repos, ceux-ci seront considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé conformément aux dispositions de l'article L 223-4 du Code du Travail.

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

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

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur conformément à l'article L 223-7 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 223-7 et L 223-8 du Code du Travail.

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

10.3. Congés pour convenance personnelle :

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

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

10.4. Congé sabbatique :

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

10.5. Congé pour la création ou reprise d'entreprise :

Les parties se réfèrent aux dispositions légales en vigueur.

10.6. Congé spécial (supprimé par av. n°4)

Article 11 - Durée du travail (mod. par av. n°2 et par av. n°4) :

11.1. Dispositions générales :

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

11.2. Dispositions propres aux cadres enseignants chercheurs permanents :

Elles sont reprises dans le Titre II.

11.3. Dispositions propres au personnel non cadre :

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

11.4. Dispositions propres aux chargés d'enseignement – intervenants non permanents :

Elles sont reprises dans le Titre III.

Article 12 - Salaires (mod. par av. n°1 et par av. n°4) :

Les salaires sont versés mensuellement pour les salariés temps plein et temps partiel. Les modalités de rémunérations 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 IIa pour les salariés permanents et à l'annexe IIb 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 212-4-4 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 212-4-2 du Code du Travail.

Article 12 bis - Evolution de la rémunération individuelle (mod. par av n° 4) :

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

Pour les permanents, suite à la négociation annuelle sur l'évolution des minima de la grille, chaque salarié a la garantie d'une évolution minimale de son salaire réel calculée suivant le tableau ci-après :

CATEGORIES	Evolution moyenne des minima de la grille (1) (exemple)	Coefficient de garantie d'évolution du salaire réel moyen	Evolution minimale garantie du salaire réel individuel (exemple)
1 et 2	6 %	0,8	4,8 %
3 et 4	5 %	0,7	3,5 %
5 et 6	4,5 %	0,4	1,8 %
7 à 9	4 %	0,2	0,8 %

(1) Pourcentage d'évolution moyenne issu de la réunion de la Commission Nationale.

L'augmentation globale des salaires réels dans chaque établissement a, notamment, comme référence la situation économique propre de l'établissement, l'évolution du coût de la vie, l'évolution de la valeur du point de la fonction publique ainsi que les recommandations des pouvoirs publics. En fonction de ses possibilités économiques chaque établissement abonde l'évolution minimale garantie ci-dessus par un pourcentage de masse salariale négocié pour chaque catégorie et réparti individuellement suivant les conclusions des entretiens individuels.

CATEGORIES	Evolution minimale garantie du salaire réel individuel (exemple)	Abondement catégoriel possible pour l'établissement (exemple)	Augmentation totale du salaire réel moyen de la catégorie (exemple)	Limites fixées aux évolutions individuelles au mérite dans l'établissement (exemple)
1 et 2	4,8 %	1 %	5,8 %	0 à 3 %
3 et 4	3,5 %	1,5 %	5 %	0 à 6 %
5 et 6	1,8 %	2 %	3,8 %	0 à 6 %
7 à 9	0,8 %	3 %	3,8 %	0 à 8 %
Augmentation globale possible de la masse salariale (exemple)	4,65 %			

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

Article 13 - Emploi et Perfectionnement :

13.1. Emploi et perfectionnement (mod. par av. n°1) :

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 932-2 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 individuelles ayant pour objet le développement des compétences pourront être organisées pour partie hors du temps de travail effectif.

13.2. Formation professionnelle permanente :

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

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

Article 13 bis - Retraite et prévoyance complémentaire :

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

- Un contrat d'adhésion aux caisses de retraite complémentaire pour l'ensemble de leurs personnels et une cotisation minimale au taux contractuel fixée par la Commission Paritaire Nationale.
- 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 employeur et salariés. Cet accord visera l'équité avec les dispositions prises pour le personnel cadre.

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

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES PERMANENTS (ENSEIGNANTS CHERCHEURS, CADRES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES) (intitulé mod. par av. n°4)

Article 14 - Conclusion du contrat de travail (mod. par av. n°1) :

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

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

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

Pour la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel, il devra être conforme aux exigences résultant de l'article L 212-4-3 du Code du Travail telles que régies par le Titre I, article 6.1.

Article 15 - Rupture du contrat de travail :

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

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

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

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

15.2. Licenciement des cadres permanents assurant des enseignements (mod. par av. n°4) :

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

Article 16 - Congé spécial :

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

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

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

Article 17 - Durée du travail (mod. par av. n°1 par av. n°2 et par av. n°4) :

17.1. Attributions :

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

Ses attributions sont notamment :

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

- l'administration,
- la gestion de l'établissement.

17.2. Temps complet, temps partiel, modulation :

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

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

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

La mise en place de la modulation doit résulter d'une convention ou d'un accord d'établissement dans les conditions et le respect des dispositions visées à l'article L 212-8 du Code du Travail et à l'article L 212-4-6 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 212-4-6 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 I, article 11, la durée annuelle maximum d'API exigible d'un enseignant permanent qui se consacrerait exclusivement à l'enseignement.

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

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

Il est conventionnellement fixé pour les travaux dirigés, non répétés, forme la plus transversale de pédagogie pratiquée, un coefficient minimum API-TD de 2,56. Cette disposition s'applique exclusivement aux deux premières années de son activité

professionnelle d'enseignement au sein des établissements adhérents à cette convention collective.

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

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

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

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

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

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

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

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.

L'employeur transmet à la Commission Paritaire Nationale, les pratiques de l'établissement.

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

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

TITRE III

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CHARGES D'ENSEIGNEMENT – INTERVENANTS NON PERMANENTS (créé par av. n°4)

Article 18 – Attributions (créé par av. n°3 et n°4) :

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 (C. trav. Art. L 212-4).

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

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

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

Article 19 – Contrat de travail (créé par av. n°3 et par av. n°4) :

19.1. Engagement :

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

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

19.2. Période d'essai :

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

Toutefois la période d'essai peut d'un commun accord être réduite ou, au contraire, être prolongée d'une durée égale, pour les activités pédagogiques présentant des difficultés particulières.

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 122.1.1. et suivants et D 121.2 du Code du Travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment :

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

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

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

19.3.2 Contrat à durée indéterminée intermittent :

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il est intermittent (CDII) dans les conditions visées aux articles L 212.4 .12 et suivants du Code du Travail.

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

Le CDII pour être mis en œuvre nécessite un accord d'entreprise ou une convention ou un accord de branche étendu.

L'intermittence est caractérisée par une ou plusieurs périodes travaillées dont les périodes d'interruption excèdent un mois hors vacances universitaires. Il appartient à chaque établissement de définir sa période de vacances universitaires.

Le contrat de travail de ces salariés sera écrit et à durée indéterminée. Il mentionnera notamment :

- la qualification du salarié,
- les éléments et les modalités de versement de la rémunération,
- la durée annuelle minimale de travail du salarié, calculée sur la base des heures de face à face,
- les périodes de travail,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Seules seront précisées les périodes de travail correspondant aux heures de face à face.

Sauf accord du salarié, le total des heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourra excéder le tiers de cette durée.

Au début de chaque période universitaire, année scolaire, semestre ou trimestre, un avenant au contrat de travail sera établi ; celui-ci précisera notamment pour la période à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non-travaillées.

Toutefois, sous réserve que le secteur d'activité soit visé par décret, s'il n'est pas possible de fixer avec précision les périodes

de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, chaque salarié concerné sera prévenu des dates et horaires de travail de la période à venir, au moins sept jours ouvrés avant le début de cette période.

Le salarié pourra 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 avec une activité professionnelle non-salariée. Dans ces conditions, le refus ne constituera ni une faute disciplinaire ni un motif de licenciement.

La durée annuelle minimale de travail pourra être modifiée notamment du fait du nombre d'étudiants inscrits aux cours assurés par le salarié. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail sera établi en accord avec le salarié. En cas de refus de sa part, la rupture du contrat de travail pourra être envisagée moyennant le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

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. Cependant, d'un commun accord la rémunération pourra être lissée mensuellement, elle sera donc, dans ce cas, égale à la moyenne mensuelle de la rémunération totale calculée pour l'année académique.

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

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

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

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

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

Article 20 – Rémunération (créé par av. n°3) :

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 IIb.

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

Deux catégories d'enseignement doivent être distinguées :

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

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

Article 21 – Statut (créé par av. n°3) :

Les chargés d'enseignement – intervenants non permanents du fait de leur implication limitée dans l'établissement n'ont pas le statut cadre. En revanche, l'employeur doit cotiser à la caisse des cadres dès lors que l'intervenant :

- est titulaire d'un diplôme au moins équivalent à Bac+5 dans la (les) discipline(s) enseignée(s),
- et assure au moins 380 heures de cours non-répétés. En cas de dépassement de 380 heures de face à face, l'établissement est chargé de calculer l'équivalent en « nombre d'heures non-répétées » de la charge de travail en s'appuyant notamment sur les travaux de la commission prévue à l'article 17.5. Ce seuil peut être atteint sur un seul établissement ou de manière cumulée sur plusieurs établissements adhérents à la Convention Collective de la FESIC.

TITRE IV

CONCLUSION

Article 22 - Commission Paritaire Nationale :

La Commission Paritaire Nationale comprend en nombre égal :

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

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

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

22.1. Mission :

La Commission Paritaire Nationale a pour fonction :

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

Les modifications de la présente convention doivent faire l'objet d'avenants régis par les dispositions du Code du Travail relatives aux conventions et accords collectifs (article L.132-12).

22.2. Fonctionnement :

La Commission Paritaire Nationale se réunit toutes les fois qu'une question de sa compétence lui est soumise. Elle se réunit obligatoirement au cours du troisième trimestre de l'année scolaire pour procéder à l'actualisation de la grille des rémunérations annuelles minimales. Les dispositions qui en résultent prennent effet au 1er septembre suivant. Préalablement à cette négociation, le collègue employeur doit remettre aux organisations syndicales, dans les formes et délais prescrits par la loi, le rapport prévu à l'article L.132-12 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 collègue.

Article 23 - Conciliation :

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

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

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

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

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

La présente convention a été signée le 10 avril 1991, et a pris effet deux mois après sa signature.

- a) Elle est conclue pour une durée indéterminée.
- b) Elle a été révisée le 13/12/99 pour une prise d'effet au 01/01/2000
- c) Révision :

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

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

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

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

Article 25 - Dispositions applicables aux nouveaux adhérents :

25.1 Conventions et accords antérieurs :

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

ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises par contrat individuel ou accord collectif d'établissement.

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

Les difficultés d'application résultant de la mise en 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.

Article 26 - Dépôt légal :



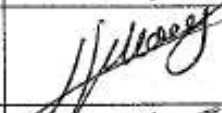


Le texte de la présente convention sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et du greffe des Prud'hommes du 8ème arrondissement de Paris.

Pièces jointes :

- Annexe I - Charte de la FESIC
- Annexe II - Grilles de salaires annuels minima.

SIGNATAIRES

de la Convention Collective révisée le 13 décembre 1999 :

Organisme	Nom - Prénom	Signature
FEP - CFDT	Carrière Michel	
SYNEP - CFE - CGC	Annelore Lothard-Röwer	
F - SPELC	HETROIT François	
FESIC	VITTO Nichel	
SNFEFP - CGT		
SNEC - CFTC	Fosse Pierre	

de l'avenant n°1 du 20 décembre 2000 :

FEP-CFDT, SYNEP-CFE-CGC, F-SPELC, SNEC-CFTC, FESIC

de l'avenant n°2 du 4 octobre 2001 :

FEP-CFDT, SYNEP-CFE-CGC, Fédération nationale des SPELC, SNEC-CFTC, FESIC

de l'avenant n°3 du 15 septembre 2003 :

Fédération nationale des SPELC, SNEC-CFTC, FESIC

de l'avenant n°4 du 25 février 2005 :

SYNEP-CFE-CGC, Fédération nationale des SPELC, FESEP-CFTC, FESIC

ANNEXE I

Charte de la FESIC

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

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

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

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

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

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

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

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

La primauté donnée à la personne invite ces Ecoles :

- à s'intéresser aux recherches qui témoignent du souci de tout l'homme et de tous les hommes,
- à favoriser les courants de pensée et de Foi qui contribuent à découvrir en l'homme toutes les valeurs qu'il recèle,

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

4°) Un statut privé de type associatif

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

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

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

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

ANNEXE IIa

Grille des catégories et minima de salaires pour les personnels permanents

voir pages suivantes

NOTES

*** Echelons :**

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

B Obtient des résultats satisfaisants dans la mission confiée.

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

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

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

D Obtient des résultats notoires et permanents dans la mission confiée et sait analyser les implications de cette mission et proposer des améliorations significatives

E Les résultats obtenus vont au-delà des exigences requises par la fonction.

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

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

CATEGORIE	DESIGNATION
1	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, et le plus souvent répétitives et n'exigeant aucune formation particulière.
2	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, mais pouvant nécessiter la connaissance et l'application de procédures ainsi que la prise d'initiatives pour leur mise en œuvre.
3	Emplois se caractérisant par leur spécialité et la spécialisation de leurs titulaires, qui possèdent une technicité acquise par la formation professionnelle. La progression dans ce niveau se manifeste, par la prise en charge de 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	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. Position I
7	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. Position II
8	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. Position III
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

Formation souhaitée	Echelons * et Minima annuels au 01/09/2005	EXEMPLES
Niveau VI 5bis de l'Education Nationale	A 13 919,25 B 13 919,25 C 14 070,00 D 14 411,70 E 15 078,43	Employés de nettoyage, aide de labo, de cuisine, d'accueil, de sécurité, de reprographie
Niveau V 5bis de l'Education Nationale ou équivalent (CAP-BEP)	A 13 919,25 B 14 220,75 C 14 504,31 D 15 211,90 E 16 450,07	Ouvriers qualifiés, employés qualifiés : (de labo, de cuisine, d'entretien, de bibliothèque, de comptabilité). Dactylo, standardiste et concierges
Niveau IV Education Nationale (BT-BAC)	A 14 220,75 B 14 673,00 C 15 164,64 D 16 210,51 E 17 779,24	Ouvriers qualifiés responsables d'un secteur, secrétaire, bibliothécaire, infirmier, technicien de labo, comptable 1 ^{er} échelon
Niveau III Education Nationale (BTS-DUT)	A 14 744,49 B 15 611,75 C 16 999,52 D 18 734,10 E 20 989,23	Secrétaire de Direction, comptable 2 ^{ème} échelon, assistant commercial...
Niveau II Education Nationale (diplôme exigé)	A 15 350,89 B 17 056,48 D 19 103,27 E 21 320,53	Agent de labo principal, assistant d'ingénieur, chef de groupe, chef d'atelier, analyste programmeur, moniteur d'enseignement (TP) documentaliste
Niveau I Education Nationale	A 19 540,63 B 21 426,10 D 23 311,67 E 25 368,62	
	A 22 797,46 B 24 854,30 D 27 425,51 E 29 653,75	
	A 27 210,74 B 29 931,82 D 32 652,91 E 35 374,01	
	A 30 612,02 B 34 013,46 D 37 414,74 E 39 965,70	
	H.C.	

ANNEXE IIb**Grille des minima de salaires pour les
chargés d'enseignement – intervenants non permanents**

		Rémunération horaire brute minimum (séances non répétées) au 01/09/2005	
DEFINITIONS		Disciplines scientifiques du cœur de métier (sciences de l'ingénieur ou sciences de gestion)	Disciplines complémentaires
Cours Magistral	La présentation assurée par l'enseignant constitue la part essentielle d'une séance qui est consacrée à un apport de connaissances.	40,40 €	33,34 €
Cours Interactif	Enseignement où la pédagogie utilisée est intermédiaire entre le cours magistral et les TD. L'enseignant transmet des connaissances mais réalise également des applications de cours.	35,36 €	30,30 €
Travaux Dirigés	Ce sont le plus souvent des exercices d'application du cours magistral réclamant la participation active des élèves. Ils se font en groupe dont l'effectif est restreint.	27,28 €	25,26 €
Travaux Pratiques	Enseignement en groupe d'élèves, qui font des manipulations, assistés de l'enseignant comme conseiller.	19,20 €	17,18 €

Le minimum horaire pour les jurys et réunions pédagogiques est fixé à 14,14 €