

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

## PREAMBULE :

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

## Article 1- DISPOSITIONS COMMUNES :

### 1.1 Négociation annuelle obligatoire de branche :

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

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

### 1-3- Classification :

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

#### 1-3-1 Organisation de la Classification

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

- débutant
- confirmé

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

#### 1-3-2 Statut cadre.

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

« Article 21- statut. 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

JC F.H  
CS

M  
JH

Titre III, qui définit deux catégories distinctes de salariés, le statut de cadre est attribué à un chargé d'enseignement- intervenant du titre III dès lors qu'il satisfait aux quatre critères cumulatifs ci-dessous :

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

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

### 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. DEFINITION

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

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

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

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

Le salarié employé en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention collective, l'accord d'entreprise ou d'établissement. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. »

JC F.H

CS

MT  
JH

### **Rappel code du travail :**

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

### **19.3.2.2. Période minimum d'interruption**

#### **Calcul par semaine complète**

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

#### **Nombre de semaines :**

Le nombre minimum de semaines d'interruption sur l'année complète, calculé soit du 1<sup>er</sup> 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 trois semaines pendant la période estivale.

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

19.3.2.3 : (actuel alinéa deux de l'article 19.3.2)

19.3.2.4 : (actuel alinéa trois 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 deux années consécutives. En conséquence, elles émettent les recommandations jointes en annexe II au présent accord.

### **2-2-2. Absences**

2-2-2.1. Comme les autres salariés les salariés en 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.

## **Article 3- Clause de revoyure**

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

K.F.H

CJ

MP  
JNT

**Article – 4- Date d'application**

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

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

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

JC F.H

CS

MP  
JMI

## 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)

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

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

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

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

JCFH

CS

JMI

M1

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

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

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

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

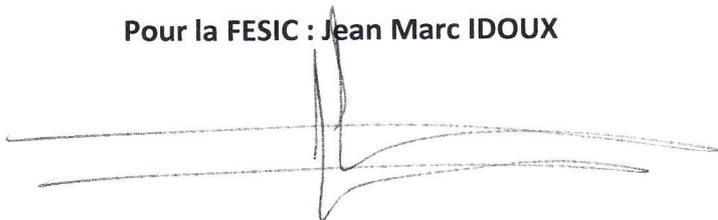
II.3 Le CDII ne devrait pas concerner les salariés exerçant une activité supérieure à 400h de face à face sur l'année scolaire et, si l'analyse de l'activité du chargé d'enseignement-intervenant, et en particulier de ses missions et responsabilités, le confirme, le CDI (à temps plein ou à temps partiel)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

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

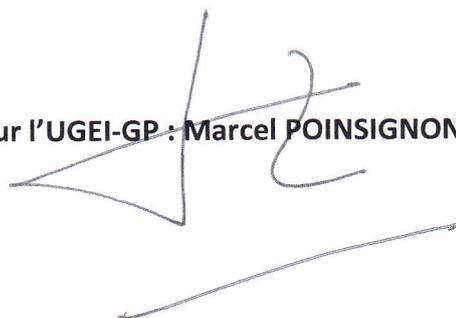
JC F.H

Fait à Paris le 6 avril 2012

Pour la FESIC : Jean Marc IDOUX



Pour l'UGEI-GP : Marcel POINSIGNON



Pour les organisations syndicales signataires :

FEP-CFDT

Chantal JOUINEAUX



FNEP-FP-FO

Anne GAC

SNEC-CFTC

Jacques CHRISSOS



SNEFP-CGT

André MARTIN

SPELC

François HETROIT



SYNEP CFE-CGC

Louissette SOIZE