

**ACCORD PORTANT SUR  
LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DE BRANCHE AU TITRE DE L'ANNÉE 2015  
AU SEIN DES ETABLISSEMENTS SIGNATAIRES ET/OU ADHERENTS A LA CONVENTION COLLECTIVE  
NATIONALE DES UNIVERSITES ET INSTITUTS CATHOLIQUES DE FRANCE**

**Entre**

L'Association des employeurs des Universités et Instituts Catholiques, représentée par Monsieur Dominique VERMERSCH

D'une part,

**Et :**

L'organisation syndicale **FEP-CFDT**, représentée par **Monsieur Jean-Max ESTAY**,  
L'organisation syndicale **SNEC-CFTC**, représentée par **Monsieur Pascal DEVILLE**,  
L'organisation syndicale **SNPEFP-CGT**, représentée par **Madame Hélène CESBRON**,  
L'organisation syndicale **FNEC-FP FO** et son représentant,  
L'organisation syndicale **SYNEP CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Bruno DEUTSCH**,  
L'organisation syndicale **SUD Solidaires**, représentée par **Monsieur Frédéric FLECHON**,

D'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

---

1<sup>er</sup> juillet 2016

JD  
VE  
PDE HC BD  
1/7

## TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Sont concernés par le présent accord, les Universités ou Instituts Catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'Outre-mer, soit principalement, les Universités ou Instituts Catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 8542 Z et 8559 A et B.

### ARTICLE 2 – OBJET

Cet accord est conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des Universités et Instituts Catholiques de France.

## TITRE II - INFORMATIONS REMISES ET DEMANDES FORMULÉES PAR LES PARTIES

### ARTICLE 1 – DEMANDES FORMULEES PAR LA DELEGATION SYNDICALE

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

A l'article L 2241-2 du code du travail : « La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

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

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

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

**Que soient examinés :**

- **Les éléments prévus à l'article D2241-1 du code du travail :**

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

- **Et les éléments prévus à l'article R 2241-2 :**

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

D  
PDE  
HC  
DE  
BD  
2/7

## ARTICLE 2 - INFORMATIONS REMISES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

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

- Tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe, avec indications des éléments suivants : coefficient hiérarchique moyen, minimum, maximum, médian, les quartiles et les déciles (avec précision des assimilations faites pour les enseignants en première classe, ... et la proportion de salariés et la moyenne d'ancienneté dans chaque catégorie).
- L'évolution de la masse salariale brute entre 2014 et 2015 des personnes présentes au 31/12/2014 et encore présentes au 31/12/2015 afin de visualiser les promotions distinction faite entre administratifs et enseignants.
- Tableaux relatifs à la répartition par sexe du personnel chargés d'enseignement sur l'année universitaire 14-15 avec le nombre moyen d'heures de face à face, le salaire brut moyen et le taux horaire moyen distinction faite entre cours, TD et TP ainsi que le médian, les quartiles et les déciles, le nombre de personnes physiques et le nombre d'intervenants occasionnels au sens de l'article 30.4 de la CCN de 2002.

### TITRE III - CONCLUSIONS DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

#### ARTICLE 1 – ACCORD QUANT A L'EVOLUTION DES COEFFICIENTS PLANCHERS

- Propositions initiales des salariés en février 2016 :

Pour la CFTC, CGT, CFDT, SUD :

Pour les coefficients planchers inférieurs ou égaux à 400 : proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 40 points sur le coefficient plancher.

Pour les coefficients planchers supérieurs à 400 : proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 20 points sur le coefficient plancher.

Augmentation de 20 points pour tous les coefficients hiérarchiques sauf pour les Cadres G.

Pour la CFE-CGC :

Proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 30 points sur le coefficient plancher sauf pour les cadres G.

Augmentation de 10 points pour tous les coefficients hiérarchiques sauf pour les Cadres G.

- Proposition initiale de l'employeur : eu égard au coût relatif d'environ 815 000€ bruts chargés (sur les années universitaires 15-16 et 16-17) lié à l'évolution du point de la fonction publique de 0.6% au 01/07/2016 et de 0.6% supplémentaire au 01/02/2017, proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points sur le coefficient plancher à compter du 01/02/2017.

- En réponse à la proposition de l'employeur, les organisations syndicales demandent une augmentation de l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 01/01/2016 et non à compter du 01/02/2017.

- Seconde proposition de l'employeur : une augmentation de l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 01/09/2016 et non à compter du 01/01/2016.

IV  
SUD  
PDE  
HC  
100

- Dernières propositions des organisations syndicales : augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération :

- de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 01/07/2016,  
ou
- de 6 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 01/09/2016.

- Le collège employeur, en réponse aux organisations syndicales, accepte une révalorisation de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 01/07/2016 sur l'ensemble des grilles de qualification et de rémunération (cf. annexes au présent accord).

**En conclusion, après quatre réunions de négociation, les parties se sont mises d'accord.**

#### TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

##### ARTICLE 1- DEPOT ET DATE D'EFFET

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de conclusion. Il prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

*En 14 exemplaires originaux, dont un exemplaire envoyé à la DIRECCTE de Paris*

L'organisation syndicale FEP-CFDT,  
Représentée par M. Jean-Max ESTAY

L'organisation syndicale SNEC-CFTC  
Représentée par M. Pascal DEVILLE

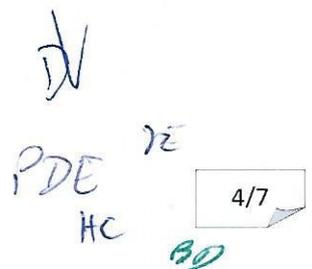
L'organisation syndicale SNPEFP-CGT  
Représentée par Madame Hélène CESBRON

L'organisation syndicale FNEC-FP FO  
Le représentant FNEC-FP FO

L'organisation syndicale SYNEP CFE-CGC  
Représentée par M. Bruno DEUTSCH

L'organisation syndicale SUD Solidaires  
Représentée par M. Frédéric FLECHON

Pour l'Association des Employeurs  
des Universités et Instituts Catholiques,  
représentée par Mr Dominique  
VERMERSCH

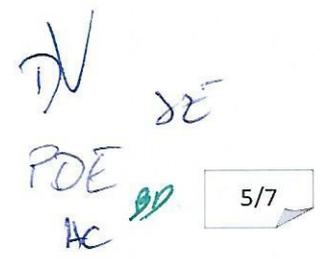


## ANNEXES

### DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS CHERCHEURS

**Grille de qualification et de rémunération minimum – Enseignant chercheur - ANNEXE 1**  
 (Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2016)

Catégorie	Titre	Définition	Coefficient plancher
Enseignant chercheur	<b>Professeur</b>	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de 2 <sup>ème</sup> cycle et de séminaires de troisième cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorands, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3 <sup>ème</sup> éch. 625 2 <sup>ème</sup> éch. 605 1 <sup>er</sup> éch. 585
	<b>Maître de conférences</b>	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux, en 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3 <sup>ème</sup> éch. 535 2 <sup>ème</sup> éch. 505 1 <sup>er</sup> éch. 485
Enseignant	<b>Assistant doctorant</b>	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou MASTER2, chargé d'enseignement (T.D, T.P). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	405


  
 DV  
 DE  
 POE  
 AC

## DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS

**Grille de qualification et de rémunération minimum – Enseignant - ANNEXE 1 bis**  
(Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2016)

Catégorie	Titre	Définition *	Coefficient plancher
Enseignant	<b>Maître de conférences</b>	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3 <sup>ème</sup> éch. 535 2 <sup>ème</sup> éch. 505 1 <sup>er</sup> éch. 485
	<b>Maître Assistant</b>	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un MASTER 2, assurant de cours, T.D, T.P, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3 <sup>ème</sup> éch. 485 2 <sup>ème</sup> éch. 465 1 <sup>er</sup> éch. 445
	<b>Assistant</b>	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou MASTER 2, assurant des cours, T.D., T.P.	3 <sup>ème</sup> éch. 445 2 <sup>ème</sup> éch. 425 1 <sup>er</sup> éch. 405
	<b>Attaché d'enseignement</b>	Enseignant titulaire d'une ancienne LICENCE, d'une MAITRISE ou d'un MASTER 1, chargé d'assurer des cours, T.D. ou T.P.	3 <sup>ème</sup> éch. 405 2 <sup>ème</sup> éch. 375 1 <sup>er</sup> éch. 355

\* Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.

  
 PDE  
 Hc  
 12<sup>e</sup>  
6/7

## DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

Grille de qualification et de rémunération minimum – Personnel administratif et technique – ANNEXE 2  
(les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2016)

Catégorie	Niveau UDESCA	Définition	Coefficient plancher
Cadre	G Cadre III	Fonction de direction générale.	Négocié
	F Cadre II	Fonction impliquant de larges initiatives et des responsabilités déléguées par la direction nécessitant une compétence étendue, dans un cadre stratégique prédéfini.	535
	E Cadre I	Fonction exigeant une responsabilité de gestion ou technique et/ou une coordination de personnes, compte tenu des orientations stratégiques et des objectifs retenus.	495
Agent de Maîtrise	D	Emploi exigeant une connaissance technique importante avec prise d'initiatives et éventuellement animation d'équipe.	395
Employé	C Employé qualifié II	Emploi très qualifié, avec participation aux choix des modes opératoires et des moyens de contrôle appropriés.	340
	B Employé qualifié I	Emploi demandant un travail qualifié avec un suivi de procédures tenant compte de l'organisation d'un service.	320
	A Employé	Emplois comprenant des tâches répétitives, précisées par des consignes. La fonction n'exige pas de qualification particulière.	313