

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

## Préambule

### Article

En vigueur non étendu

Les instituts ou universités catholiques, comme toute université, sont des communautés de personnes qui étudient diverses branches du savoir humain. Ils se consacrent à la recherche, à l'enseignement et aux différentes formes de service compatibles avec leur mission culturelle.

Ces instituts ou universités catholiques s'inspirent pour la recherche qu'ils effectuent, leur enseignement et toutes leurs activités, des idéaux, des principes et des attitudes catholiques. Ils sont unis à l'Eglise soit par un lien constitutif et statutaire formel, soit en raison d'un engagement pris par leurs responsables (cf. normes générales de *Ex corde Ecclesiae*, art. 2). La présente convention s'applique en conformité avec cette identité, cet objectif et ce lien statutaire.

La convention s'ajoute à l'application du droit propre et des règles particulières de l'Eglise catholique en ce qui concerne les facultés canoniques et ecclésiastiques (*Constitution Sapientia Christiana* 1979).

Chaque membre de la communauté universitaire met en oeuvre à son niveau propre de responsabilité un esprit de liberté et de charité, une considération réciproque, un dialogue sincère, dans le respect des droits de chacun (id. *Ex corde Ecclesiae* # première partie : « Identité et mission » d'après le numéro 21). Les instituts ou universités catholiques se doivent d'encourager le développement humain et spirituel de tous leurs membres, enseignants, administratifs, étudiants, et c'est ainsi que les instituts ou universités se rendent capables d'accomplir leur mission de service de l'Eglise et de la société.

La présente convention concerne les personnels qui appartiennent à cette communauté universitaire.

Les recteurs des universités catholiques.

# **Titre Ier : Dispositions générales**

## **Champ d'application**

### **Article 1**

En vigueur non étendu

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

## **Objet**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

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

## **Liberté d'opinion**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

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

## **Egalité professionnelle**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

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

## **Droit syndical**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

#### 5.1. Liberté syndicale

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

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

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

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

#### 5.2. Représentant de la section syndicale

##### 5.2.1. Faculté de créer une section syndicale

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

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

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

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

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, seuls peuvent être désignés représentant de la section syndicale les salariés âgés de 18 ans révolus qui sont délégués du personnel et qui travaillent dans l'établissement depuis 1 an au moins.

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

### 5.2.3. Missions et prérogatives du représentant de la section syndicale

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

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

### 5.3. Exercice du droit syndical

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

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

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

### 5.4. Délégué syndical

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

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

- être un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ou l'établissement ;
- avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

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

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

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

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

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

#### 5.4.1. Délégué syndical central

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

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

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

#### 5.4.2. Représentant syndical au comité d'entreprise

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

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

#### 5.5. Congés pour représentation syndicale

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

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

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

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

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

#### 5.6. Congés de formation économique, sociale et syndicale

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

# Représentation du personnel

## Article 6

En vigueur non étendu

### 6.1. Fonctionnement

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

### 6.2. Heures de délégation

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

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

## Droit d'expression

### Article 7

En vigueur non étendu

Les salariés de tous les établissements ont un droit d'expression directe, individuelle ou collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'établissement. Les opinions émises dans le cadre de ce droit par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Les établissements où existe au moins un délégué syndical ont l'obligation de négocier les conditions et les modalités d'exercice du droit d'expression dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## Conclusion et modification du contrat de travail

### Article 8

En vigueur non étendu

#### 8.1. Engagement

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

Le contrat doit spécifier :

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

## 8.2. Nature du contrat

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

## 8.3. Pièces à fournir

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

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

## 8.4. Modification d'un élément du contrat

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

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

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

## 8.5. Visite médicale

### 8.5.1. Visite médicale d'embauche

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

### 8.5.2. Visite médicale

Elle doit être effectuée conformément à la législation en vigueur.

### 8.5.3. Visite médicale de reprise

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

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

## **Période d'essai**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

## **Cessation du contrat de travail**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

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

### 10.1. Démission

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

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

### 10.2. Licenciement

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

#### 10.2.1. Préavis

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

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

#### 10.2.2. Indemnité de licenciement

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

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

### 10.3. Départ en retraite

#### 10.3.1. Départ volontaire à la retraite

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

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

Pour le personnel administratif et technique, le préavis est :

- de 1 mois pour les employés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois pour les agents de maîtrise ainsi que pour les employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté ;
- de 3 mois pour les cadres.

Le salarié perçoit alors une indemnité conventionnelle calculée comme suit :

INDEMNITE	ANCIENNETE
1 mois de salaire	Après 5 ans de présence dans l'établissement
3 mois de salaire	Après 10 ans de présence dans l'établissement
6 mois de salaire	Après 15 ans de présence dans l'établissement

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

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

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

### 10.3.2. Mise à la retraite

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

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

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

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

## Durée du travail et aménagement du temps de travail

### Article 11

En vigueur non étendu

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

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

#### 11.1. Durée maximale journalière et hebdomadaire

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

#### 11.2. Aménagement du temps de travail

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

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

### 11.3. Heures supplémentaires

#### 11.3.1. Paiement et repos compensateur de remplacement

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

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

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

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

#### 11.3.2. Déclenchement des heures supplémentaires

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

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

### 11.4. Equivalences

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

## Rémunération

### Article 12

En vigueur non étendu

La rémunération liée au contrat de travail est calculée en fonction du coefficient hiérarchique affecté au statut, à la fonction exercée et au titre, selon les grilles données en annexe ; le salaire annuel de base

minimum est égal au produit de ce coefficient hiérarchique par la valeur du point de référence, tel qu'il a été défini à la signature de la présente convention.

A la date de la signature de la présente convention, la valeur de ce point de référence est la valeur du point de la fonction publique.

Son évolution, indexée par principe sur celle du point de la fonction publique, est négociée annuellement au sein de la commission paritaire nationale. Cependant, à l'occasion de cette négociation, si la situation économique globale des 5 instituts et universités catholiques, explicitée sur des critères précis - tels que, notamment, le niveau de la subvention versée par l'Etat et l'évolution des effectifs étudiants -, le justifie, une modulation sera susceptible d'être appliquée par l'ensemble des employeurs.

## **Gestion des carrières**

### **Article 13**

En vigueur non étendu

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

L'évolution de carrière des salariés dépend :

# des propositions de postes publiées en interne par l'employeur ;

# des propositions faites par le salarié à l'employeur lors de l'entretien individuel ;

# des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la formation initiale ou continue après l'entrée en fonction ;

# des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la validation des acquis professionnels et de l'expérience (VAE).

La gestion prévisionnelle des emplois tiendra compte de ces différents critères.

En cas de vacance d'un poste, l'appel à candidatures doit être fait prioritairement aux personnels des établissements signataires de la présente convention.

## **Régime des congés**

### **Article 14**

En vigueur non étendu

#### 14.1. Repos hebdomadaire

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

#### 14.2. Congés payés annuels

Les différentes catégories de salariés bénéficient, au minimum, de 6 semaines ou 36 jours ouvrables de congés payés, jours fériés non compris, pris en accord avec le responsable hiérarchique de manière à assurer la bonne marche du service.

Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés :

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

#### 14.3. Autres congés

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

## Absences exceptionnelles

### Article 15

En vigueur non étendu

#### 15.1. Absences exceptionnelles rémunérées

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

- 5 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;
- 5 jours ouvrables pour l'ordination ou les vœux perpétuels du salarié ;
- 5 jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, des parents et des enfants ;
- 5 jours ouvrables en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de mariage des enfants ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès des frères, sœurs et beaux-parents ;
- 2 jours ouvrables en cas d'ordination ou de vœux perpétuels des enfants.
- 1 jour ouvrable en cas de mariage des parents, petits-enfants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, ascendants et petits-enfants, oncles et tantes.

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

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

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

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

## 15.2. Absences exceptionnelles non rémunérées

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

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

## **Maladie, accident du travail. – Temps partiel thérapeutique**

### **Article 16**

En vigueur non étendu

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

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

- la sécurité sociale ;
- les organismes de prévoyance auxquels cotise l'employeur ;
- les responsables d'un accident ou leurs assurances,

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

- pendant 30 jours calendaires pour les salariés ayant de 1 à 2 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;
- pendant 90 jours calendaires pour les salariés ayant de 2 à 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;
- pendant 180 jours calendaires pour les salariés ayant plus de 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique.

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

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

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

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

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

## **Maternité. – Adoption. – Paternité**

### **Article 17**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

## **Retraite et prévoyance complémentaire**

### **Article 18**

En vigueur non étendu

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

# d'adhérer aux caisses de retraite complémentaire pour l'ensemble de leurs personnels, moyennant une cotisation au taux minimum contractuel fixé par la loi, sauf accord plus favorable négocié en commission paritaire nationale ;

# d'adhérer à une institution ou un organisme gérant le régime minimum de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;

# de conclure un accord de prévoyance pour le personnel permanent non cadre, précisant l'assiette et le taux des cotisations, le niveau, le type de garanties (décès, invalidité, incapacité, rente éducation...) et la répartition des cotisations entre employeur et salarié.

## **Formation continue**

## **Article 19**

### **Formation continue**

En vigueur non étendu

#### 19.1. Evolution des métiers

Les employeurs et les salariés doivent accorder une attention particulière à l'évolution des métiers due, entre autres, aux techniques nouvelles, et s'attacher à ce qu'elle soit prise en compte dans l'élaboration du plan de formation.

Ces évolutions seront présentées chaque année aux comités d'entreprise ou d'établissement.

Dans cette perspective, la commission paritaire nationale, constituée sous forme de commission paritaire nationale de l'emploi, tient, à périodicité régulière, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis professionnels et de l'expérience.

#### 19.2. Entretien individuel sur la formation

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

#### 19.3. Formation professionnelle

La formation professionnelle est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

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

## **Titre II : Statut des enseignants**

### **Définition des enseignants**

#### **Article 20**

##### **Définition des enseignants**

En vigueur non étendu

Est considéré comme enseignant celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'ancienneté, d'aptitudes pédagogiques prévues par la loi et la présente convention, exerce au sein d'un ou plusieurs établissements supérieurs catholiques, dans le respect du caractère propre de celui-ci, l'une des missions définies à l'article 30.

Les enseignants de la faculté libre de médecine de Lille exerçant des fonctions hospitalières relèvent des statuts particuliers de ces fonctions au sein de l'institut catholique de Lille.

### **Dispositions applicables aux enseignants**

#### **Article 21**

En vigueur non étendu

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

### **Nature du contrat de travail**

#### **Article 22**

En vigueur non étendu

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

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

### **Période d'essai**

## Article 23

En vigueur non étendu

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

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

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

## Cessation du contrat de travail

### Article 24

En vigueur non étendu

#### 24.1. Démission

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

#### 24.2. Licenciement

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

## Durée du travail

### Article 25

En vigueur non étendu

La fonction d'enseignement recouvre principalement :

# la réalisation d'heures dites de face-à-face (cours magistraux, travaux dirigés ou pratiques, séminaire, conférences). Ces heures sont à la fois quantifiables, contrôlables et sont déclarées périodiquement ;

# la réalisation de tâches connexes directement liées à l'enseignement (préparation des cours, conception et correction des épreuves, participation aux présidences et jurys d'examen). La durée du travail correspondant à ces tâches n'est pas contrôlable dans la mesure où elle n'implique pas une présence effective de l'enseignant sur son lieu de travail. Il est donc convenu, d'un commun accord, de prendre en compte ces activités en affectant les heures de face-à-face d'un coefficient variable suivant la nature de l'enseignement dispensé et défini par catégorie d'enseignants ;

# selon les cas, les activités de recherche, d'études et de publications, participation à des colloques. Ces activités ne sont pas quantifiables par nature mais s'exercent dans une durée forfaitaire exprimée en pourcentage de la durée du travail. Dans le cadre de la mission confiée, leur mise en oeuvre dépend de chaque enseignant, celui-ci disposant d'une totale autonomie et liberté d'organisation, sous la seule réserve de la bonne exécution de sa mission.

Dans ce cadre, la charge de travail est définie par catégorie d'enseignants, conformément aux dispositions de l'article 30.

## **Contrat à durée indéterminée intermittent**

### **Article 26**

En vigueur non étendu

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

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

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié, calculée sur la base des heures de face-à-face, le cas échéant coefficientées ;
- les périodes de travail ;
- la répartition, chaque fois que cela est possible, des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

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

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

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

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

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

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

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

## **Heures de délégation**

### **Article 27**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 6, le temps passé par les enseignants dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.

Pour les enseignants chercheurs et les enseignants (à temps plein ou partiel) : les réunions, organisées à l'initiative de l'employeur, ainsi que les crédits d'heures donnent lieu à décharges horaires ou à toute autre forme de compensation à définir au niveau de chaque établissement. Pour les chargés d'enseignement : les temps de présence aux réunions et les crédits d'heures sont rémunérés sur la base d'un taux horaire défini par accord d'entreprise, sur présentation d'un bon de délégation.

## **Régime des congés**

### **Article 28**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Indemnité de congés payés**

### **Article 29**

#### **Indemnité de congés payés**

En vigueur non étendu

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

## **Classification des enseignants**

### **Article 30**

En vigueur non étendu

Suivant le contenu de la mission, on distingue 4 catégories d'emplois :

- # les enseignants chercheurs ;
- # les enseignants ;
- # les chargés d'enseignement ;
- # les intervenants occasionnels.

### 30.1. Les enseignants chercheurs

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

#### 30.1.1. Mission.

Les enseignants chercheurs consacrent leur temps à :

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

Le cas échéant :

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

Les enseignants chercheurs sont tenus de rester au courant de l'état d'avancement des disciplines concernant leur spécialité ou les spécialités voisines.

Ils doivent publier régulièrement leurs recherches, en faisant figurer dans ces publications leur qualité d'enseignant chercheur de l'établissement d'enseignement supérieur catholique auquel ils appartiennent.

#### 30.1.2. Charges de travail.

Trois mois avant le début d'année universitaire et sous une forme à convenir dans chaque institut ou université catholique, la répartition de principe du temps dans les différentes activités décrites ci-dessus est définie entre le doyen, le directeur (ou leur délégué) et l'enseignant. Cette définition de la charge de l'enseignant chercheur tiendra compte, notamment, des souhaits de celui-ci, de son activité de l'année précédente, des objectifs de l'établissement et des contraintes de l'organisme, en particulier du nombre d'inscriptions. Elle intégrera également les activités de représentation, de promotion, d'information et de participation à des colloques, sous la forme d'objectifs pour l'année à venir prenant en compte la charge d'enseignement définie, sous réserve des adaptations pouvant se révéler nécessaires compte tenu de la nature de ces activités.

En application de l'article 25 et sauf accord ponctuel spécifique, un enseignant chercheur à temps plein devra assurer un volume d'heures de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut, en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies, sauf accord exprès des 2 parties.

Dans ces limites, la variation du nombre d'heures de face-à-face ne donnera lieu à aucune variation de rémunération, l'augmentation ou la diminution de ces heures correspondant, corrélativement et nécessairement, à une diminution ou à une augmentation des heures consacrées aux autres activités, dont la recherche.

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

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

En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.

Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.

L'activité de chaque enseignant chercheur fera l'objet d'une évaluation telle que définie à l'article 37. A l'issue de cette évaluation, le temps de travail rémunéré consacré aux activités de recherche, correspondant en moyenne à 40 % du volume horaire annuel, pourra être diminué ou augmenté, le temps d'enseignement étant ajusté en conséquence.

Pour les activités de direction, un volume d'heures forfaitaire est défini et rémunéré sous forme d'indemnité de fonction ou de décharge d'enseignement.

### 30.1.3. Forfait en jours

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

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

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

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

## 30.2. Les enseignants

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

### 30.2.1. Mission.

Les enseignants consacrent leur temps à :

# des activités d'enseignement : cours, corrections, contrôles, y compris la présidence des examens, conseils, jurys... ;

# des activités de conseil auprès des étudiants ;

# des activités de coordination, d'organisation des enseignements et de pédagogie ;

# des interventions à des sessions, colloques, activités de formation permanente à l'extérieur ou en interne ;

Le cas échéant :

# des responsabilités de direction ou administratives pour des mandats à durée déterminée ;

# et des activités de représentation, de promotion et d'information.

### 30.2.2. Charges de travail.

Conformément à l'article 25, un enseignant à temps plein devra assumer un volume de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut en fonction de l'enseignement dispensé.

Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies. Pour évaluer le volume horaire annuel consacré aux tâches connexes à l'enseignement, ces heures se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

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

Dans des cas particuliers, le coefficient 2 pourra être appliqué aux cours magistraux.

En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.

Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.

### 30.2.3. Forfait en jours

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

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

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

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

### 30.3. Les chargés d'enseignement

Les chargés d'enseignement ont pour mission :

# d'assurer des heures d'enseignement (cours, travaux dirigés, travaux pratiques) ;

# de concevoir et corriger les épreuves d'examens, devoirs et contrôles ;

# de participer aux réunions pédagogiques, jurys, surveillances d'examens.

Ils ne consacrent qu'une partie limitée de leur activité professionnelle au service de l'institut catholique qui les emploie, l'essentiel de cette activité étant généralement consacrée à un ou d'autres employeurs, dont la fonction publique (moyennant l'obtention d'une autorisation de cumul d'emplois et de rémunérations).

### 30.4. Les intervenants occasionnels

Sont considérés appartenir à la catégorie des intervenants occasionnels les enseignants ou professionnels reconnus pour leur expertise, qui assurent une prestation ponctuelle dans le cadre d'un cours, d'un séminaire ou d'un colloque.

Leur intervention est limitée à 18 heures par an. Conformément à l'article L. 122-1-1 (3e alinéa) du code du travail, ces intervenants sont engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dit « d'usage ».

## **Enseignement supérieur à caractère technique et professionnel**

### **Article 31**

En vigueur non étendu

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

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

## **Mise en application et création d'un comité spécifique local**

### **Article 32**

En vigueur non étendu

La mise en oeuvre de la présente classification implique :

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

#### 32.1. Délai d'application

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

- présenter à chaque enseignant, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;
- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

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

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

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

#### 32.2. Période probatoire

La période probatoire doit permettre un examen accéléré des difficultés d'application et, éventuellement, l'étude d'aménagements jugés nécessaires pour une application de la nouvelle classification.

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

#### 32.3. Comité paritaire spécifique local

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

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

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

## Grades et titres académiques nécessaires pour l'obtention d'un titre universitaire

### Article 33

En vigueur non étendu

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

## Accession aux différents titres

### Article 34

En vigueur non étendu

L'accession aux différents titres définis à l'article 33 ci-dessus est, en premier lieu, du ressort de l'instance académique. Après avoir vérifié que les critères relatifs aux diplômes, à l'expérience et aux travaux de recherche sont remplis, cette instance propose la nomination au vote des instances universitaires concernées,

en référence aux statuts universitaires ou tout autre texte régissant le fonctionnement des facultés et organismes.

La nomination définitive intervient ensuite par décision rectorale, sur proposition de l'instance académique concernée. L'accession au titre de professeur est, en outre, conditionnée à l'existence d'un poste vacant ou créé.

Les titres d'attaché d'enseignement et d'assistant sont liés automatiquement aux diplômes dans la discipline dispensée.

La qualification acquise par d'autres diplômes ou par expérience professionnelle peut faire l'objet d'un examen par la commission des équivalences constituée localement.

Le titre d'assistant doctorant est donné aux enseignants titulaires d'un diplôme niveau DEA ou DESS et en préparation de thèse avec le soutien de l'institut qui les emploie. Ces assistants sont normalement destinés à entrer dans la catégorie des enseignants chercheurs de cet institut ou d'un institut similaire.

## Rémunération minimale

### Article 35

En vigueur non étendu

#### 35.1. Les enseignants chercheurs et les enseignants

Pour une charge de travail à temps plein, la rémunération minimale annuelle des enseignants chercheurs et des enseignants ne peut pas être inférieure à un montant égal au produit du coefficient hiérarchique de base (défini dans la grille jointe en annexes I et I bis ou précisé par accord d'entreprise spécifique) par la valeur du point de référence tel que défini à l'article 12 de la présente convention.

Cette rémunération minimale annuelle s'entend d'un montant brut, avant déduction des cotisations sociales salariales.

Elle sera versée sur 12 mensualités couvrant l'année universitaire en cours, celle-ci pouvant commencer le 1er septembre, le 1er octobre ou le 1er novembre, en fonction du calendrier universitaire spécifique à chaque université, institut ou organisme.

L'évolution de cette rémunération se fera :

# par le biais de l'évolution du point de référence ;

# par l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 36 ;

# par promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 37.

Elle sera, le cas échéant, majorée d'indemnités de fonction relatives au(x) mandat(s) de responsabilité ou de direction, calculées sur la base d'un volume horaire forfaitaire rapporté au coefficient de la fonction correspondante.

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

#### 35.2. Les chargés d'enseignement

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

#### 35.3. Les intervenants occasionnels

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

## Prime d'ancienneté

### Article 36

En vigueur non étendu

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

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

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

## Evaluation des enseignants

### Article 37

En vigueur non étendu

Une procédure d'évaluation des enseignants chercheurs et des enseignants sera mise en place dans chaque institut ou université, à l'initiative de l'autorité académique compétente, et selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habilitée à cet effet et présentées pour avis au comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en oeuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation à l'entretien, année d'essai...).

Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein de son unité pédagogique. Elle doit également permettre aux responsables de ces unités de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.

L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés, d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec, selon les cas, le doyen, le directeur ou toute autre personne dûment mandatée à cet effet. Ces entretiens seront également l'occasion pour chaque enseignant d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité d'enseignement ou de recherche et de trouver, en concertation, les moyens de les résoudre.

De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, l'enseignant ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.

A l'issue de l'entretien, le dossier de synthèse, établi à partir des documents ayant servi de base et de fil conducteur, est soumis à la signature des 2 parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en oeuvre.

Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.

Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

## **Titre III : Statut du personnel administratif et technique**

### **Dispositions applicables au personnel administratif et technique**

#### **Article 38**

En vigueur non étendu

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

### **Période d'essai**

#### **Article 39**

En vigueur non étendu

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

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

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

### **Heures de délégation**

#### **Article 40**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 6, le temps passé par le personnel administratif et technique dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.

Si, à l'initiative de l'employeur, une réunion se déroule en dehors de l'horaire normal de travail, ou si, en raison des nécessités du mandat, des heures de délégation sont prises en dehors de cet horaire, les représentants du personnel bénéficient, sur présentation d'un bon de délégation, du paiement des heures et des majorations éventuelles s'y rapportant. Par dérogation et sous réserve de l'extension de la présente convention ou la conclusion d'un accord d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par des repos compensateurs de remplacement et obligatoires.

### **Cessation du contrat de travail**

## **Article 41**

En vigueur non étendu

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

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

## **Régime des congés**

### **Article 42**

En vigueur non étendu

Sauf accord d'entreprise spécifique, la période référence pour le calcul des droits à congés payés est celle prévue par la loi, soit du 1er juin au 31 mai.

Sauf accord particulier entre les parties, les congés payés pris sur la période 1er juillet - 30 septembre ne peuvent être inférieurs à 3 semaines consécutives.

Dans le respect de la législation en vigueur, les dates des congés seront validées au plus tard le 15 février pour les périodes d'été et 2 mois avant la date de départ pour les autres périodes. A cet effet, un tableau d'échelonnement des dates de congés sera dressé et un suivi réalisé individuellement.

## **Travail à temps partiel**

### **Article 43**

En vigueur non étendu

#### 43.1. Recours au travail à temps partiel

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

#### 43.2. Heures complémentaires

Sous réserve d'une extension de la présente convention ou de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les heures complémentaires pourront être effectuées dans une limite portée de 10 % au tiers

de la durée stipulée au contrat, sans que ces heures complémentaires puissent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

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

### 43.3. Interruptions d'activité

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

### 43.4. Temps partiel modulé

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

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

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

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

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

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

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

### 43.5. Garanties reconnues aux salariés à temps partiel

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

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

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

## **Contrat de travail à durée indéterminée intermittent**

## Article 44

En vigueur non étendu

Des contrats de travail à durée indéterminée intermittents pourront être conclus, dans le cadre d'accord d'entreprise, afin de pourvoir à certains emplois administratifs et techniques destinés à faire face, chaque année, à un surcroît habituel et prévisible d'activité et qui donc, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

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

# la qualification du salarié ;

# les éléments de la rémunération ;

# la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

# les périodes de travail ;

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

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

Chaque année, l'employeur et le salarié sous contrat de travail intermittent établiront un avenant fixant, pour l'année à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non travaillées, selon les principes ci-dessus définis. La durée minimale annuelle de travail pourra être modifiée. Toutefois, une telle modification ne pourra être imposée sans l'accord du salarié.

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

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

## Classification du personnel administratif et technique

### Article 45

En vigueur non étendu

#### 45.1. Classification

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

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

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

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

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

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

La mise en œuvre de la présente classification implique :

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

##### 45.2.1. Délai d'application

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

- présenter à chaque salarié, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;
- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

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

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

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

##### 45.2.2. Période probatoire

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

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

##### 45.2.3. Comité paritaire spécifique local

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

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

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

# Rémunération

## Article 46

En vigueur non étendu

Pour un plein temps, le traitement brut annuel s'obtient en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur annuelle du point de référence définie à l'article 12. Pour un temps partiel, la rémunération est calculée sur cette base, pro rata temporis.

Sauf dispositions spécifiques à l'établissement, la rémunération est versée sur 12 mois.

L'évolution de cette rémunération se fera :

# par le biais de l'évolution de la valeur du point de référence ;

# par l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 47 ;

# par promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 48.

## Prime d'ancienneté

### Article 47

En vigueur non étendu

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

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

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

## Evaluation du personnel administratif et technique

### Article 48

En vigueur non étendu

Une procédure d'évaluation du personnel administratif et technique sera mise en place dans chaque institut ou université, selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habilitée à cet effet et présentées pour avis au comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en oeuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation de l'entretien, année d'essai...).

Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein des services de l'université ou de l'institut. Elle doit également permettre aux responsables de ces services de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.

L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec le responsable hiérarchique direct. Ces entretiens seront également l'occasion pour chaque salarié d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité professionnelle et de rechercher, en concertation, les moyens de les résoudre.

Plusieurs types d'entretien pourront être définis en fonction des postes et des salariés concernés.

De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, le salarié ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.

A l'issue de l'entretien, le document ayant servi de base et de fil conducteur et/ou, éventuellement, un document de synthèse seront signés par les 2 parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en oeuvre.

Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.

Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

## **Titre IV : Dispositions diverses**

### **Commission paritaire nationale**

#### **Article 49**

En vigueur non étendu

##### 49.1. Attributions et composition

La commission paritaire nationale a pour missions :

- a) L'interprétation de la présente convention et de ses avenants ;
- b) La recherche d'un règlement amiable des litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention ;
- c) La négociation annuelle sur l'évolution des rémunérations (art. 12) ;
- d) La gestion prévisionnelle des emplois (art. 13) ;
- e) Le suivi de la définition des métiers et de leur évolution (art. 19.1) ;
- f) L'examen des bilans des négociations annuelles sur les salaires (art. 37 et 48) ;
- g) La réalisation et la mise à jour du texte affiché concernant l'existence et la composition de la commission paritaire nationale (art. 49.4) ;
- h) Le travail de synthèse et d'intégration des dispositions communes aux accords spécifiques d'entreprise.

La commission paritaire nationale est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants d'employeurs, choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration du texte soumis à interprétation.

Pour l'interprétation des avenants de la présente convention, les membres de la commission paritaire représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Lorsque la commission paritaire nationale siégera en commission de conciliation et si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les membres de la commission représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie, les autres organisations syndicales pourront siéger à titre consultatif.

##### 49.2. Interprétation

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

##### 49.3. Conciliation

Les litiges individuels et collectifs résultant de l'application de la présente convention et qui n'auront pu être réglés au sein de l'institut ou de l'université pourront être examinés, avant toute autre procédure juridictionnelle, par la commission paritaire nationale siégeant en commission de conciliation.

La partie la plus diligente adresse, avec lettre de saisine, les pièces nécessaires à l'examen du litige au président de la commission paritaire nationale (via le secrétariat des personnels de l'Institut catholique de Paris). Celui-ci réunit la commission dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre de

saisine et convoque en même temps les parties. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.

Si la réunion débouche sur une conciliation, celle-ci doit faire l'objet d'un procès-verbal d'accord signé par les 2 parties. Copie leur est remise sur-le-champ.

Dans le cas contraire ou en cas de non-comparution de la partie défenderesse - sauf cas de force majeure -, la commission dresse un procès-verbal de non-conciliation, signé du président et du secrétaire. Copie leur est remise sur-le-champ ou adressée par lettre recommandée aux 2 parties.

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande de conciliation, sans préjuger de procédure juridictionnelle ultérieure.

#### 49.4. Fonctionnement

La commission paritaire nationale se réunit au moins 2 fois par an, au cours des 2e et 4e trimestres de l'année civile et chaque fois qu'une question relevant de sa compétence lui est soumise. Elle a son siège à Paris (6e), 21, rue d'Assas.

La présidence de la commission paritaire nationale sera assurée en alternance par un représentant des employeurs les années impaires et par un représentant des salariés les années paires.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale est assuré par l'Institut catholique de Paris.

##### 49.4.1. Maintien des salaires.

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

# les délais de route ;

# le temps passé à la réunion ;

# et un temps de préparation de cette réunion qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.

##### 49.4.2. Indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement

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

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

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

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

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

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

## **Commission paritaire régionale**

### **Article 50**

En vigueur non étendu

5 commissions paritaires régionales correspondant chacune au ressort universitaire de l'une des 5 universités catholiques (Angers, Lille, Lyon, Paris, Toulouse) seront créées.

La commission paritaire régionale est chargée de négocier et de signer les accords d'entreprise ou de groupe d'établissements ; le cas échéant, elle peut se constituer sous forme de commission de conciliation.

La commission paritaire régionale est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs. Elle est présidée pour 1 an alternativement par un délégué des employeurs et un délégué des salariés.

Elle se réunit toutes les fois qu'une question de sa compétence lui est soumise, sur convocation du président, dans les 21 jours de sa saisine.

Les salariés des établissements appelés à participer aux commissions paritaires régionales bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence qui comprend :

# le temps passé à la réunion ;

# et un temps de préparation de cette réunion qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.

Constituée en commission de conciliation, elle examine les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du contrat de travail, de la présente convention ou d'accord d'entreprise. Elle doit être saisie par la partie la plus diligente dans un délai de 1 mois à partir du constat du litige, par lettre recommandée adressée au président qui doit alors réunir la commission dans un délai de 15 jours. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.

En cas d'échec de la conciliation, le litige peut, sans que cela constitue une obligation, être porté par l'une ou l'autre des parties devant la commission paritaire nationale. Le président de cette dernière doit alors réunir la commission dans un délai de 1 mois.

## **Durée, dénonciation, révision, adhésion**

### **Article 51**

En vigueur non étendu

#### 51.1. Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

#### 51.2. Dénonciation

1. La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties signataires ou toute organisation adhérente représentative, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation ne peut être que globale et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes par courrier recommandé avec accusé de réception.

La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Paris 6e). Elle devra être motivée.

2. En cas de dénonciation par la totalité des signataires salariés ou employeurs, la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis stipulé à l'alinéa 1 du présent article.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans ce délai de 1 an, les salariés des universités ou instituts concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention dénoncée, à l'expiration de ce délai.

3. En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires salariés # la convention restant signée, du côté employeur comme du côté salarié, par une des organisations représentatives de l'ensemble du champ professionnel et territorial visé à l'article 1er -, la convention continuera de s'appliquer à l'ensemble des salariés.

### 51.3. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention moyennant un préavis de 30 jours.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les salaires (variation du point de référence, salaires minimaux) devront faire l'objet d'une négociation au moins 1 fois par an. La nécessité de réviser les classifications devra être examinée au moins 1 fois tous les 5 ans.

La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec accusé de réception, adressé aux parties signataires ou adhérentes.

Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.

Les négociations débiteront au plus tard 3 mois après la date de réception de la lettre de révision.

Toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention devront être invitées aux négociations.

Néanmoins, seules les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention seront habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 6 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

### 51.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ainsi que toute organisation, association, groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la présente convention.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de la convention ainsi qu'être déposée auprès de la DDTEFP et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

### 51.5. Dépôt, date d'effet

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