

Enseignement supérieur privé

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Enseignement supérieur privé (FESIC)	5-12-2006 (1)	-	-	-	-	-	-	2636

(1) Applicable à compter du 21-1-2007 (lendemain de son dépôt), elle remplace l'ancienne CC du 10-4-91 qui avait été dénoncée par la FESIC par lettre du 5-7-2006.

Section 1 Champ d'application

◆ Art. 1

1 Champ d'application professionnel ■ La CC règle les rapports entre les personnels enseignants et non enseignants, salariés des établissements suivants :

- écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés à but non lucratif à l'exclusion des classes sous contrat d'association ;
- associations et organismes communs qui leur sont associés prioritairement par leurs missions ;
- toutes autres personnes morales qui adhèreraient à la présente CC.

2 Champ d'application territorial ■ Absence de précision.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Embauche par écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

◆ Art. 6.1 et 14

4 Période d'essai et préavis ■

1° Période d'essai

a) *Durée*

Catégorie	Durée (1)
Ouvriers et employés	2 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois
Cadres	4 mois
Cadres de direction	6 mois
Enseignants	1 an (congés compris) (2)

(1) Durée pouvant être réduite d'un commun accord.

(2) Sous réserve de la jurisprudence de la Cour de cassation qui a jugé déraisonnable une période d'essai de 12 mois (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

b) *Préavis pendant essai*

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

2° Préavis après essai

Catégorie	Licenciement et démission	Retraite
Non-enseignants	Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois Ancienneté ≥ 2 ans : 2 mois	6 mois (1)
Enseignants	Notification au plus tard le 30 avril (2)	6 mois (1)

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

(2) Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement pour faute grave ou lourde et licenciement économique pour les enseignants permanents.

Obligation d'accomplir la mission afférente à l'année universitaire en cours pour le personnel enseignant en cas de démission ou de départ volontaire à la retraite.

◆ Art. 6.1, art. 6.5 modifié par accord du 13-11-2009 applicable à compter du 1-1-2010, art. 7.1, 7.2, 7.4, 15.1, 15.2, art. 19.2 modifié par accord du 13-11-2009 applicable à compter du 1-1-2010 et art. 19.4

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

5 Licenciement ■

1° Montant de l'indemnité due, sauf faute grave ou lourde.

Ancienneté	Indemnité
1 à 10 ans	1/5 mois par année
Au-delà de 10 ans	1/5 mois par année + 2/15 mois par année supplémentaire

2° Base de calcul : 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, traitement mensuel le plus élevé des 3 derniers mois (hors primes exceptionnelles et heures supplémentaires).

◆ Art. 7.5 modifié par accord du 13-11-2009 applicable à compter du 1-1-2010

6 Départ à la retraite ■ Indemnité due en cas de départ volontaire à la retraite dans les conditions légales, de départ avant l'âge légal pour le personnel désireux faire valoir ses droits à la retraite, et en cas de mise à la retraite dans les conditions légales.

Ancienneté (1)	Indemnité
Après 6 ans	0,5 mois
Après 12 ans	1 mois
Après 18 ans	1,5 mois
Après 24 ans	2 mois
Après 30 ans	2,5 mois

Ancienneté (1)	Indemnité
Après 36 ans	3 mois

(1) Contrats successifs dans différents établissements relevant de la CC : cumul de l'ancienneté acquise dans les différents établissements.
Contrats simultanés dans plusieurs établissements : cumul des temps effectués dans la limite de l'équivalent d'un temps plein.

◆ Art. 7-1

Section 4 Congés et jours fériés

7 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	5 jours
	enfant	3 jours
	frère ou sœur	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint, enfant, parent, beau-parent	5 jours
	frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, ascendant, petit-enfant	1 jour (le jour des obsèques)

Possibilité d'autorisation d'absence pour circonstances exceptionnelles (notamment en cas de maladie grave ou hospitalisation d'un enfant à charge ou pour toute fonction reconnue par la loi ou l'établissement). Pas de retenue de salaire si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

◆ Art. 9

8 Congés payés annuels ■ 6 semaines par an (jours fériés légaux non compris), réparties sur les périodes de vacances scolaires ou à une autre période en accord avec le chef d'établissement, avec minimum de 3 semaines consécutives l'été. Calcul *prorata temporis* en cas de service inférieur à un an.

◆ Art. 10.2

9 Congé spécial de formation et de recherche ■ Congé de perfectionnement avec suspension du contrat et indemnisation partielle par l'employeur des frais supportés par le salarié, qui s'engage à continuer son service pendant au moins une année scolaire après son retour.

Bénéficiaires : enseignants, chercheurs et cadres administratifs (cadres permanents), après 6 ans d'activité.

Durée : 6 mois au moins, 12 mois au plus.

◆ Art. 16

10 Jours fériés ■ Les jours fériés sont chômés et payés.

◆ Art. 12

Section 5 Durée du travail

11 Durée du travail ■

1° Durée annuelle du travail du personnel non cadre : 1 600 heures (base légale hebdomadaire de 35 h).

2° Repos hebdomadaire : 1,5 jour par semaine dont une journée entière qui est normalement le dimanche (au moins 1 dimanche sur 2 de repos en cas de service exceptionnel le dimanche).

3° Travail à temps partiel

a) *Délai de prévenance* de 7 jours ouvrés pour toute modification de la répartition des horaires. Délai pouvant être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un salarié, baisse non prévisible d'activité ou accroissement de travail. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une souplesse dans l'organisation de ses congés ou repos compensateurs ou pour la récupération des heures non effectuées du fait de la modification.

b) *Enseignants à temps partiel* : l'interruption d'activité limitée à 2 heures par jour ne s'applique pas aux enseignants à temps partiel compte tenu de l'activité exercée.

◆ Art. 6.1, 10.1 et 11

12 Cadres enseignants chercheurs permanents ■

La durée du travail est fixée en nombre d'heures pour les activités d'enseignement (cours, travaux dirigés, travaux pratiques et autres formes pédagogiques réparties sur plusieurs trimestres), et en temps de présence dans l'établissement pour les autres activités. La répartition et la durée du travail dans la semaine peuvent être modulées à l'intérieur des 12 mois consécutifs de l'année universitaire.

1° Définition : enseignant recruté en CDI ou CDD, à temps complet ou partiel, effectuant l'ensemble de son activité à l'intérieur de l'établissement.

2° Activités : les activités de l'enseignant regroupent l'acte pédagogique interactif (API) et les autres activités associées à cet acte (AAA) qui sont définies comme suit :

— API : temps passé en face à face par l'enseignant devant un auditoire d'étudiants, apprentis ou stagiaires (transmission des connaissances, exposé et résolution d'exercices et réponses aux questions) ;

— AAA : temps passé en dehors du face à face étudiants et comprenant la préparation de l'API (mise à jour et articulation des connaissances dispensées, des exercices proposés, participation aux réunions pédagogiques, participation à la vie de l'établissement...) ; parmi ces activités « associées », le temps consacré à la vie de l'établissement est estimé forfaitairement au minimum au 1/3 de la durée de l'API.

L'API et l'AAA servent notamment à établir un coefficient de conversion permettant de déterminer :

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

— par division de la durée annuelle de travail définie ci-avant, la durée annuelle maximum d'API exigible d'un enseignant permanent qui se consacrerait exclusivement à l'enseignement.

Ce coefficient est fixé à 2,56 puis à 2,9 (v. ci-après).

Une commission doit être créée dans chaque établissement ayant pour mission d'émettre un avis concernant notamment la définition d'une grille d'évaluation, en équivalence d'heures travaillées, des charges de travail propres aux formes pédagogiques pratiquées et de fixer les principes de répartition des charges annuelles de travail.

L'employeur définit les charges de chaque personnel enseignant en s'appuyant sur les résultats des travaux de cette commission et lui fait connaître en principe cette répartition, avant le 31 mai précédant la rentrée. Possibilité de modification en cas de nécessité.

3° Durée annuelle maximum d'enseignement d'API-TD : dans la mesure où il est impossible de définir une durée annuelle maximum unique d'enseignement, en raison de la diversité des activités pédagogiques existantes – cours magistral (CM) – travaux dirigés (TD) – travaux pratiques (TP), etc. –, un coefficient API-TD de 2,56 est fixé pour les TD non répétés pendant les deux premières années d'enseignement au sein des établissements adhérents à la CC. Après 2 ans, le coefficient API-TD passe à 2,9.

EXEMPLE : pour un salarié à temps plein se consacrant exclusivement à la mission d'enseignement en TD (excluant toute activité de recherche ou d'expertise ou toute autre responsabilité) : 1 600 heures/2,56 = 625 heures d'API-TD exigibles pendant les 2 premières années d'enseignement et 551 heures ensuite (1 600 heures/2,9).

◆ Titre II, art. 17

12 a Chargés d'enseignement intervenants non permanents ■

1° Définition et activités : enseignant effectuant à l'intérieur de l'établissement une activité pédagogique limitée aux seuls API mais ne participant pas à la vie de l'établissement ni aux activités incombant aux enseignants permanents (v. n° 12). En revanche, il doit assurer la préparation de l'API et l'évaluation des connaissances, ces activités ne constituant pas du temps de travail effectif. En outre, il peut être amené à accomplir des interventions au-delà de l'API (notamment, participation aux réunions de coordination

pédagogiques, jurys et réunions pédagogiques), ces activités constituant du temps de travail effectif.

2° **Contrat de travail** : 2 types de contrat peuvent être conclus.

a) **Contrats à durée déterminée (CDD) pour** :

- des actions d'enseignement limitées dans le temps ;
- une période correspondant à une fraction d'année scolaire inférieure à 23 semaines consécutives (hors vacances scolaires) et pour une durée limitée à 240 heures d'API-TD non répétées ;
- la création de cours supplémentaires (liés à un surcroît passager d'effectif) ou des enseignements nouveaux ou optionnels non encore habilités.

b) **Contrats à durée indéterminée (CDI) intermittent** :

1. Période minimale d'interruption :

- périodes de non activité calculées par semaines complètes du lundi matin au dimanche soir ;
- nombre minimum de semaines d'interruption sur l'année complète (1^{er} septembre/31 août de l'année suivante ou année calendaire).

Congés payés de l'établissement	Nombre de semaines complètes d'interruption (1)
≤ 7 semaines	Au moins 10
De 8 à 9 semaines	Au moins 11
> 9 semaines	Au moins 12

(1) Ces semaines comprennent les périodes éventuelles de fermeture de l'établissement et doivent comprendre au moins 3 semaines pendant la période estivale. Pendant les périodes d'interruption, il ne peut y avoir recours à la réalisation d'heures complémentaires sauf en cas exceptionnels d'urgence et avec l'accord exprès du salarié.

2. Périodes de travail : elles correspondent aux seules heures de face à face pédagogiques.

3. Rémunération lissée mensuellement sauf accord contraire entre les parties. Dans ce cas, elle est égale à la moyenne mensuelle de la rémunération totale calculée pour l'année académique.

4. Recommandations pour l'utilisation du CDI intermittent pour les salariés ayant un volume d'heures significatif dispensant le même type d'enseignement plus de 2 années consécutives.

Nombre d'heures (1) de face à face sur l'année scolaire	Recommandations sur l'usage des contrats (2) au-delà de la 2 ^e année d'enseignement
> 110 heures	CDI intermittent (Titre III de la CCN)
> 260 heures	CDI à temps partiel si, après analyse de l'activité (missions et responsabilités exercées), les conditions du titre II de la CCN sont remplies (v. n° 12) Sinon, CDI intermittent (Titre III de la CCN)
> 400 heures	CDI (à temps plein ou à temps partiel) si, après analyse de l'activité (missions et responsabilités exercées), les conditions du titre II de la CCN sont remplies (v. n° 12) Sinon, application des dispositions du titre III de la CCN (mais, a priori, le CDI intermittent ne devrait pas concerner ces salariés)

(1) Heures inscrites dans le contrat de travail.
(2) Sauf cas particuliers de création de nouveaux cours, de mise en place de cours supplémentaires ou d'utilisation des cours optionnels.

3° **Statut** : voir n° 17 a.

4° **Rémunération** : voir n° 20.

- ◆ *Titre III, art. 18 et art. 19.3 modifié par accord du 6-4-2012 applicable au plus tard le 1-9-2012* ◆ *Accord du 6-4-2012 et son annexe II, applicables au plus tard le 1-9-2012*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

◆ *Art. 8*

13 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois consécutifs

Ancienneté	> 1 an	> 2 ans
Fraction de salaire net non garantie par SS et RP	1 mois	3 mois

2° **Maladie et congés payés** : absences rémunérées assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

3° **Garantie d'emploi en cas de maladie** : droit de reprendre le poste occupé au moment de l'arrêt de travail pendant 1 an après la fin de la période d'indemnisation pour le personnel justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté.

14 **Maternité** ■ A partir d'un an d'ancienneté, les salariées bénéficient du traitement différentiel pendant la durée du congé légal de maternité. Absence rémunérée assimilée à travail effectif pour le calcul des congés payés.

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

15 **Retraite complémentaire** ■ Absence de disposition dans la CC.

16 **Régime de prévoyance** ■ Assurance complémentaire maladie obligatoire pour tous les salariés.

Pour le personnel cadre, affiliation au régime minimum de prévoyance des cadres (CCN du 14-3-47).

Pour le personnel non cadre, affiliation à un régime de prévoyance obligatoire visant « l'équité » avec le régime des cadres (CCN du 14-3-47).

◆ *Art. 13 bis*

Section 8 Classification

17 Grille de classification des personnels permanents ■

1° Ancienne classification

Catégories	Définitions des emplois
1	Exécution de tâches simples, le plus souvent répétitives, n'exigeant aucune formation particulière. Formation souhaitée : niveau VI 5 bis de l'Éducation nationale. <i>Exemples d'emplois</i> : employés de nettoyage, aide de labo, de cuisine, d'accueil, de sécurité, de reprographie...
2	Exécution de tâches simples, pouvant nécessiter la connaissance et l'application de procédures ainsi que la prise d'initiatives pour leur mise en œuvre. Formation souhaitée : niveau V 5 bis de l'Éducation nationale ou équivalent (CAP – BEP). <i>Exemples d'emplois</i> : ouvriers qualifiés, employés qualifiés (de labo, de cuisine, d'entretien, de bibliothèque, de comptabilité), dactylo, standardiste, concierge...
3	Spécialité et spécialisation des titulaires qui possèdent une technicité acquise par la formation professionnelle ; prise en charge de responsabilité de gestion ou techniques, suivant des objectifs généraux et avec initiative sur le choix des moyens. Formation souhaitée : niveau IV de l'Éducation nationale (BT, BAC). <i>Exemples d'emplois</i> : ouvriers qualifiés responsables d'un secteur, secrétaire, bibliothécaire, infirmier, technicien de labo, comptable 1 ^{er} échelon...
4	Parfaite maîtrise de la technicité professionnelle avec une responsabilité de gestion ou technique ; coordination du travail d'autres employés. Formation souhaitée : niveau III de l'Éducation nationale (BTS, DUT...). <i>Exemples d'emplois</i> : secrétaire de direction, comptable 2 ^e échelon, assistant commercial...

Catégories	Définitions des emplois
5	Responsabilité permanente de commandement sous le contrôle de la direction ou d'un cadre ; sont assimilés les employés possédant une technique équivalente qui n'ont pas à exercer cette responsabilité de commandement. Formation souhaitée : niveau II de l'Éducation nationale (diplôme exigé). <i>Exemples d'emplois</i> : agent de labo principal, assistant d'ingénieur, chef de groupe, chef d'atelier, analyste programmeur, moniteur d'enseignement (TP), documentaliste...
6	Cadres ou enseignants chercheurs ayant acquis les connaissances académiques requises mais n'assurant pas encore des responsabilités et/ou ne possédant pas l'expérience professionnelle suffisante. Position I. Formation souhaitée : niveau I de l'Éducation nationale.

Catégories	Définitions des emplois
7	Cadres ou enseignants chercheurs agissant à partir de directives dans une unité technique, scientifique ou pédagogique ; responsabilité d'ensemble sous l'autorité d'un cadre de catégorie supérieure ; participation à la définition des objectifs de leur secteur, animation et coordination de l'activité des personnels des catégories précédentes. Position II.
8	Cadres ou enseignants chercheurs dont les fonctions impliquent des responsabilités importantes ; autonomie de jugement et d'initiative, connaissances fondamentales, expérience étendue dans une spécialité. Responsables confirmés animant et coordonnant les activités des personnels des catégories précédentes. Position III.
9	Fonctions impliquant de larges initiatives et responsabilités déléguées par le directeur, nécessitant une compétence étendue. Cadre ou enseignant chercheur confirmé responsable d'un département d'enseignement ou de recherche ou expert reconnu.
10	Directeurs des études et dirigeants.

2° Nouvelle classification : salariés classés en 2 familles : personnel technique et administratif et personnel enseignant et enseignant-chercheur.

Emplois classés sur 9 niveaux : ouvriers-employés (niveaux A, B et C) ; techniciens et agents de maîtrise (niveaux D et E) ; cadres (niveaux F, G, H et I). Chaque niveau est défini à partir de 3 critères classants : formation minimale souhaitée et/ou compétence ; responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur ; autonomie.

Chaque niveau comporte 3 échelons : débutant, confirmé et expérimenté (à l'exception du niveau A qui ne comporte que les 2 premiers échelons). Le passage de débutant à confirmé est automatique après une durée maximale de : 1 an pour les ouvriers-employés ; 2 ans pour les techniciens et agents de maîtrise ; 4 ans pour les cadres. Dans la même catégorie, lorsqu'un salarié change de niveau dans son emploi ou dans le même type d'emploi : classement à l'échelon confirmé.

Le changement de catégorie, lorsqu'il est lié à un changement d'emploi, peut s'accompagner d'une période probatoire dont la durée maximale est celle de la période d'essai prévue en cas de recrutement.

REMARQUE : il n'existe pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Pour les cotisations sociales, les salariés classés en catégorie E (confirmé ou expérimenté, soit échelons 2 et 3) relèvent du régime des cadres [article 36 (article supprimé ♦ *Avenant du 5-4-2013*) et article 4 bis de la CCN du 14-3-47]. Les salariés qui, en application de la nouvelle classification, ne relèveraient plus de ce régime conserveront cet avantage (sauf demande contraire de leur part ; option supprimée ♦ *Avenant du 5-4-2013*).

REMARQUE : l'AGIRC précise que le seuil d'accès à l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN du 14-3-47 est fixé au niveau D, échelon 1 (débutant). Le seuil d'accès à l'article 4 bis de la CCN du 14-3-47 est fixé au niveau E, échelon 2 (confirmé) (♦ *Circulaire AGIRC 2013-1-DRG du 5-3-2013*).

a) Personnel technique et administratif

Catégorie	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	Autonomie
Ouvriers-employés	A	Pas de compétence technique ou de formation spécifique	Exécution de consignes formulées	Tâches simples, souvent répétitives. Contrôle régulier de son activité
	B	Premier niveau dans le métier. Connaissance d'une technicité restreinte à son activité CAP-BEP ou formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Capacité à mettre en œuvre des compétences ou acquis précis	Tâches plus complexes. Contrôle fréquent de son travail
	C	Compétences plus approfondies dans son activité Brevet de technicien, bac (général, pro, technique) ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Prise en charge de responsabilité de gestion ou de techniques suivant des objectifs généraux. Peut coordonner fonctionnellement le travail d'autres ouvriers et employés. Peut animer une équipe restreinte. Premier niveau d'interaction avec l'extérieur	Capable d'initiatives dans le choix des moyens d'exécution. Contrôle ponctuel de son travail
TAM	D	Maîtrise des techniques professionnelles de son métier. Dispose de compétences particulières. Technicité importante DUT-BTS ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut coordonner et animer une équipe d'ouvriers et employés, traiter et transmettre des informations vers des interlocuteurs internes ou externes	Autonomie dans l'exécution de son travail, sous le contrôle d'un cadre ou d'un TAM
	E (1)	Haute technicité professionnelle dans son métier. Compétences dans plusieurs domaines ou compétences spécifiques approfondies dans un domaine Diplôme de type L3 ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut coordonner, animer, encadrer une équipe. Peut adapter et proposer des actions avec des interlocuteurs internes ou externes	Large autonomie dans l'exercice de son métier et la mise en œuvre de ses compétences. Est capable de résoudre des problèmes complexes

Catégorie	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	Autonomie
Cadres	F	Expérience reconnue dans un domaine d'activités et/ou compétences supérieures dans un domaine Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut encadrer une équipe et/ou piloter une équipe transverse. Peut être responsable de la gestion d'un budget ciblé	Autonomie dans le cadre d'objectifs déterminés. Responsabilité devant un chef de service ou un directeur
	G	Compétences supérieures dans plusieurs domaines ou très approfondies dans un domaine Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux. Responsabilité devant un chef de service ou un directeur
	H	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'un ou de plusieurs services. Compétences très approfondies ou diversifiées Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Encadre une équipe de cadres ou de TAM. Propose son budget et en a la responsabilité de gestion	Grande autonomie sous la responsabilité/contrôle d'un directeur
	I	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'une ou de plusieurs directions. Compétences très étendues, approfondies et diversifiées Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Dirige un ou des services ou encadre une équipe de cadres. Négocie et est responsable de son budget. Organise sa stratégie dans sa ou ses responsabilités. Participe à l'élaboration de la stratégie globale de l'établissement	Autonomie très large. Peut engager l'établissement dans plusieurs domaines. Responsable devant la direction générale ou le conseil d'administration
-	Hors classification	-	Cadre dirigeant	Peut engager l'établissement dans son ensemble

(1) Les salariés du niveau E, échelons 2 et 3 relèvent du régime des cadres (v. ci-avant).

b) Personnel enseignant et enseignant-chercheur

Catégorie	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	Autonomie
TAM	E (1)	Chargé d'enseignement ou de recherche Diplôme de type L3 ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant ou chercheur sous la responsabilité d'un autre enseignant ou chercheur	Faible autonomie
Cadres	F	Enseignant ayant la connaissance approfondie de son domaine académique Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement. Enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité de la spécialité de sa recherche	Autonomie dans le cadre de son enseignement ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable
	G	Enseignant possédant une expertise dans un large domaine. Enseignant-chercheur. Expert Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant pouvant animer ou encadrer des enseignants. Enseignant-chercheur pouvant animer ou encadrer de jeunes chercheurs dans son domaine d'expertise. Relations avec des tiers internes ou externes	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements et de ses activités de recherche sous la responsabilité d'un responsable ou d'un directeur. Autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation interne et externe
	H	Enseignant-chercheur. Expert de niveau national ou international. Enseignant ou enseignant-chercheur encadrant Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant pouvant encadrer des enseignants dans un large domaine. Encadre des enseignants-chercheurs et/ou chercheurs. Propose son budget et en a la responsabilité de gestion. Organisation d'activités de recherche ciblées	Grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités sous le contrôle d'un directeur ou du directeur général
	I	Enseignant-chercheur. Expert de niveau national ou international. Enseignant-chercheur ayant une responsabilité managériale étendue	Organisation de la stratégie dans son domaine de responsabilité. Gestion d'une direction et ou des activités de recherche. A la négociation et la responsabilité de son budget	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités. Responsabilité devant la direction générale ou le conseil d'administration

(1) Les salariés du niveau E, échelons 2 et 3 relèvent du régime des cadres (v. ci-avant).

◆ Annexe II a ◆ Accord du 10-2-2012 applicable pour les adhérents au plus tard le 31-12-2013 modifié par avenant du 5-4-2013 applicable dès la mise en place effective de la classification dans chaque établissement

17 a Classification des chargés d'enseignement intervenants non permanents ■ Les chargés d'enseignement intervenants non permanents n'ont, en principe, pas le statut de cadre. Toutefois, ont le statut de cadre ceux qui satisfont aux 4 critères cumulatifs suivants :

— la possession nécessaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum de type M1 ou expérience équivalente, pour exercer son enseignement ;

— une expérience d'enseignement d'au minimum 3 années scolaires complètes dans l'établissement ;

— une charge de travail dans l'établissement correspondant au minimum à 350 heures de face à face ;

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

Pour la classification à compter du 1-9-2012 au plus tard, voir également n° 20.

◆ Titre III, art. 21 modifié par accord du 6-4-2012 applicable au plus tard le 1-9-2012

Section 9 Salaires, primes et indemnités

18 Évolution de la rémunération des salariés permanents ■

1° Dispositions applicables avant l'accord du 14-10-2011

Chaque salarié a la garantie d'une évolution minimale de son salaire réel calculée selon le tableau suivant.

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

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

En fonction de ses possibilités économiques, chaque établissement abonde l'évolution minimale garantie fixée dans le tableau ci-avant par un pourcentage de masse salariale négocié pour chaque catégorie et réparti individuellement suivant les conclusions des entretiens individuels.

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

2° Dispositions issues de l'accord du 14-10-2011

Les salariés des catégories 1 à 4 (des niveaux A à E ♦ *Avenant du 18-6-2013*) ont la garantie d'une évolution minimale de leur rémunération réelle en appliquant les coefficients suivants au pourcentage d'augmentation du salaire minima :

- 0,7 pour les catégories 1 à 3 (les niveaux A à C ♦ *Avenant du 18-6-2013*) ;
- 0,5 pour la catégorie 4 (les niveaux D et E ♦ *Avenant du 18-6-2013*).

Pour la période du 1-9-2011 au 31-8-2012, les salaires réels sont revalorisés comme suit.

Catégorie	Évolution du salaire réel
1 à 3	1,12 %
4	0,8 %
5	0,6 %
6 et 7	0,4 %
8 et 9	0,2 %

♦ Art. 12 bis modifié par accord du 14-10-2011 et avenant du 18-6-2013 applicable à compter de la mise en place effective de la nouvelle classification (v. n° 17)

19 Salaires annuels minima des emplois permanents selon l'ancienne classification ■ Les salaires, correspondant à un temps plein, sont fixés selon les catégories et par échelons :

- échelon A : possède les potentialités pour les exigences de la mission confiée mais ne les a pas encore manifestées par des résultats tangibles et durables. Aucun salarié ne peut rester dans cet échelon plus d'un an au-delà de la fin de la période d'essai éventuellement renouvelée ;
- échelon B : obtient des résultats satisfaisants dans la mission confiée ;
- échelon C : cet échelon n'est utilisé que pour les catégories 1, 2, 3 et 4. Il correspond à l'acquisition, par la pratique professionnelle, d'une compétence reconnue. Le salarié obtient des résultats satisfaisants et permanents dans la mission confiée. Le délai qui sépare l'entrée dans la catégorie et le passage à cet échelon ne peut excéder 10 ans ;
- échelon D : obtient des résultats notoires et permanents dans la mission confiée et sait analyser les implications de cette mission et proposer des améliorations significatives ;
- échelon E : les résultats obtenus vont au-delà des exigences requises par la fonction.

Catégorie	Échelon et minima annuels au 1-9-2006 (1)				
	A	B	C	D	E
1	13 988,85 €	13 988,85 €	14 140,35 €	14 483,76 €	15 153,82 €
2	13 988,85 €	14 291,85 €	14 576,83 €	15 287,96 €	16 532,32 €
3	14 291,85 €	14 746,37 €	15 240,46 €	16 291,56 €	17 868,14 €
4 (2)	14 818,21 €	15 689,81 €	17 084,52 €	18 827,78 €	21 094,18 €
5 (3)	15 427,65 €	17 141,76 €	—	19 198,79 €	21 427,13 €
6	19 638,33 €	21 533,23 €	—	23 428,23 €	25 495,47 €
7	22 911,45 €	24 978,57 €	—	27 562,63 €	29 802,02 €
8	27 346,79 €	30 081,48 €	—	32 816,18 €	35 550,88 €
9	30 765,08 €	34 183,53 €	—	37 601,82 €	40 165,53 €
10	Hors classification				

Catégorie	Échelon et minima annuels 2011-2012 (4)				
	A	B	C	D	E
1	16 800 €	16 800 €	16 800 €	16 800 €	16 830 €
2	16 800 €	16 800 €	16 850 €	16 950 €	17 650 €
3	16 830 €	16 930 €	17 030 €	17 653 €	18 889 €
4 (2)	17 340 €	17 850 €	18 870 €	20 401 €	22 299 €
5 (3)	19 890 €	20 400 €	–	21 420 €	23 260 €
6	22 900 €	23 400 €	–	25 190 €	27 540 €
7	26 010 €	27 000 €	–	29 400 €	31 800 €
8	29 170 €	32 230 €	–	35 290 €	38 050 €
9	33 660 €	36 720 €	–	41 820 €	46 410 €
10	Hors classification				

(1) CCN du 5-12-2006.
(2) Sont classés agents de maîtrise les salariés ayant atteint l'échelon D dans la catégorie 4. Pour les cotisations sociales, ils relèvent du régime des cadres, sous réserve de l'accord de l'AGIRC.
(3) Sont classés cadres les salariés ayant atteint l'échelon D dans la catégorie 5.
(4) Accord du 14-10-2011.

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

♦ Art. 12 ♦ Annexe II a

19 a Salaires annuels minima des emplois permanents selon la nouvelle classification ■ Salaires minima annuels (salariés à temps plein) dans les établissements qui mettraient en œuvre la nouvelle classification dans le courant de l'année scolaire 2011-2012.

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-employés	A	16 800 €	17 220 €	–
	B	17 300 €	17 650 €	18 100 €
	C	18 000 €	18 650 €	19 200 €
TAM	D	19 400 €	20 200 €	21 000 €
	E	21 000 €	21 800 €	22 700 €
Cadres	F	23 500 €	24 850 €	26 850 €
	G	27 000 €	29 160 €	32 100 €
	H	32 000 €	35 200 €	38 720 €
	I	37 000 €	40 700 €	44 770 €

♦ Avenant n° 1 du 10-2-2012

20 Rémunération des chargés d'enseignement intervenants non permanents ■

1° Rémunération horaire brut minimale (congés payés inclus) avant le 1-9-2012

Rémunération établie sur la base d'un taux horaire de référence appliqué au nombre d'heures de face à face prévu au contrat (ce

2° Rémunération horaire brute minimale (séances non répétées) à compter du 1-9-2012 au plus tard

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

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

REMARQUE : les établissements peuvent, en fonction de leurs besoins spécifiques et notamment de leurs exigences pédagogiques, tenir compte de critères complémentaires pour compléter la grille tarifaire (diplôme ou expérience professionnelle exigée de l'intervenant non permanent pour donner son cours, langue d'intervention...) ou des caractéristiques du cours (création, mise à jour significative...)

♦ Art. 20 ♦ Annexe II b modifiée par accord du 6-4-2012 applicable au plus tard le 1-9-2012 ♦ Accord du 6-4-2012 applicable au plus tard le 1-9-2012

taux inclut la préparation de l'API et l'évaluation des connaissances). La participation aux jurys et aux réunions pédagogiques fait l'objet d'un taux horaire spécifique.

a) Au 1-9-2006 (♦ CCN du 5-12-2006)

	Disciplines du cœur de métier	Disciplines complémentaires
Cours magistral	40,60 €	33,51 €
Cours interactif	35,54 €	30,45 €
Travaux dirigés	27,42 €	25,39 €
Travaux pratiques	19,30 €	17,27 €

Minimum horaire pour la participation aux jurys et aux réunions pédagogiques : 14,21 €.

b) Au 1-9-2011 (♦ Accord du 14-10-2011)

	Disciplines du cœur de métier	Disciplines complémentaires
Cours magistral	43,08 €	35,56 €
Cours interactif	37,71 €	32,32 €
Travaux dirigés	29,10 €	26,95 €
Travaux pratiques	20,49 €	18,34 €

Minimum horaire pour la participation aux jurys et aux réunions pédagogiques : 15,07 €.

