

Brochure n° 3345

Convention collective nationale
IDCC : 2636. – **ENSEIGNEMENT,
ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES
(FESIC)**

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1250665M
IDCC : 2636

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions du code du travail qui demande une négociation régulière sur les classifications, les organisations signataires ont décidé de mettre en place dans la branche professionnelle une nouvelle classification qui gardera le même champ d'application et se substituera à celle existante.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois dans des niveaux-échelons. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

N'entrent pas dans le champ de la présente classification les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions engageant leur établissement. Les cadres dirigeants ont par principe des relations directes avec les instances de gouvernance de leur établissement.

CHAPITRE I^{er}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1^{er}

Familles et catégories professionnelles

Pour classer les salariés concernés, il sera fait référence à deux grandes familles professionnelles :

- le personnel technique et administratif ;
- le personnel enseignant et enseignant-chercheur.

Les salariés sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- ouvriers, employés ;
- techniciens, agents de maîtrise ;
- cadres.

Article 2

Définition des grandes catégories

Ouvrier, employé :

L'ouvrier ou l'employé est un salarié exécutant des tâches plus ou moins complexes sous les directives de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement.

Technicien et agent de maîtrise :

Le technicien est un collaborateur très qualifié. Ses compétences techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes. Peuvent être classés dans cette catégorie des personnels techniques ou administratifs. Sont aussi classés dans cette catégorie les agents de maîtrise, salariés en charge de l'animation et/ou de l'encadrement d'une équipe.

Des chargés d'enseignement, notamment chargés de travaux pratiques, peuvent entrer dans cette catégorie selon les modalités définies à l'annexe II.

Cadre :

Le cadre est un salarié aux compétences approfondies qui exerce des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande autonomie dans l'exercice de son emploi, dans le respect des orientations qui lui sont fixées. Il a des capacités à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, à gérer des projets et des équipes. Il possède des qualités relationnelles marquées nécessaires à son activité.

Les cadres enseignants et enseignants-chercheurs permanents sont définis à l'article 17 de la convention collective.

Article 3

Classement des salariés

Les salariés sont classés de manière prioritaire par rapport à l'emploi occupé. Celui-ci est apprécié en fonction de trois critères classants, précisés en tant que de besoin à l'article 7 : formation minimale souhaitée et compétences nécessaires (voir aptitudes professionnelles dans certains cas), responsabilité - encadrement - interaction avec l'extérieur, et enfin autonomie. Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Pour la référence aux diplômes, ont été retenus comme critères les diplômes délivrés en France ou les diplômes inscrits au registre national des certifications professionnelles et les équivalences internationales.

Article 4

Niveaux. – Echelons

Neuf niveaux de classification (de A à I) sont retenus, et pour chaque niveau trois échelons sont prévus : débutant, confirmé, expérimenté (à l'exception du niveau A qui ne comporte que les deux premiers échelons).

Les salariés appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés dans les niveaux suivants :

- ouvriers, employés : niveaux A, B, C ;
- techniciens et agents de maîtrise : niveaux D et E ;
- cadres : niveaux F, G, H, I.

Article 5

Règles de changement d'échelon, de niveau, de catégorie

Le passage d'un échelon à un autre : seul le passage de débutant à confirmé est automatique après une durée maximale de 1 an pour les ouvriers ou employés, 2 ans pour les techniciens et agents de maîtrise, 4 ans pour les cadres. Ces durées sont des maxima, le changement d'échelon peut intervenir plus rapidement.

Le passage d'un niveau à un autre : il est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Dans la même catégorie, lorsqu'un salarié change de niveau dans son emploi ou dans le même type d'emploi, il est classé à l'échelon confirmé.

Le passage d'une catégorie à une autre : il relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Lorsqu'un salarié change de catégorie, il peut démarrer au premier échelon (échelon débutant) du niveau de la nouvelle catégorie. 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. Bien qu'il y ait un avenant au contrat pour ce passage, pendant cette période, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, le salarié peut revenir à la catégorie antérieure sans que cela ne soit considéré comme une modification du contrat de travail précédent ou une cause de licenciement.

Les possibilités de changement d'échelon, de niveau ou de catégorie pourront être abordées à la demande de l'une ou l'autre des parties lors de l'entretien annuel prévu à l'article 12 *bis* de la convention collective et avec les mêmes possibilités de recours pour le salarié. Le passage à un échelon, niveau ou catégorie supérieurs entraîne une modification positive de la rémunération effective, dont les modalités pourront être abordées lors de l'entretien prévu à l'article 12 *bis* de la convention collective.

Article 6

Responsabilités temporaires

Le salarié qui exerce pour une période déterminée (par exemple, par la voie élective ou pour un projet limité dans le temps) une responsabilité supérieure, dont il a normalement la capacité, et différente de celle qu'il exerce habituellement, ne verra pas de ce seul fait sa classification modifiée. Il en est de même pour le salarié qui le temps d'une absence de longue durée accepte d'assurer l'intérim d'un emploi à responsabilité supérieure.

Il appartient à chaque établissement concerné de mettre en place les dispositifs temporaires adaptés et valorisants pour tenir compte de ces responsabilités. Ces dispositifs auront la même temporalité que ces responsabilités temporaires supérieures exercées.

A la fin de l'exercice de la responsabilité temporaire, le salarié reprend son emploi antérieur ou un emploi au moins équivalent.

Article 7

Définitions et glossaire retenus par le présent accord

Les parties signataires conviennent que les termes suivants utilisés dans le présent accord ou dans la grille de classification ont la signification principale suivante :

- autonomie : capacité à prendre en charge seul une mission ou une activité dans une logique de travail personnel ou d'équipe ;
- compétence : capacité, prouvée par l'expérience et/ou la formation, à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes transversales ou spécifiques à un métier pour exécuter les activités et exercer les responsabilités confiées ;
- débutant : salarié qui prend la mesure des exigences de son emploi ;
- confirmé : salarié qui maîtrise son emploi ;
- expérimenté : salarié qui domine toutes les composantes de son emploi.

Et aussi :

- coordonner : combiner des éléments ou des personnes et les organiser en vue d'un résultat ;
- animer : donner une impulsion, faire vivre une équipe ;
- encadrer : exercer une autorité sur une ou un groupe de personnes ;
- piloter : être en charge d'un dossier, d'une mission et mettre en œuvre l'équipe concernée.

Elles conviennent aussi :

- que la performance, définie comme les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste, appréciés en général par rapport à des objectifs fixés préalablement, n'induit pas un changement de classification ;
- qu'aucun diplôme ne peut conférer automatiquement le classement dans un niveau ou dans une catégorie professionnelle. Que par ailleurs la référence à un diplôme n'a de sens que si le diplôme professionnel ou universitaire est en lien direct avec le poste occupé. A contrario, l'absence d'un diplôme n'interdit pas l'accès à un niveau ou une catégorie (technicien ou cadre) dès lors qu'elle est compensée par une expérience professionnelle équivalente, sauf dans le cas d'une exigence présentée par les organismes officiels, imposant pour certaines fonctions d'enseignement ou de recherche un type explicite de diplôme. La classification minimale tiendra compte notamment des titres, diplômes, formation, expérience professionnelle (en conformité avec l'article 3).

Article 8

Grilles de classification

Grille de classification du personnel technique et administratif : voir annexe I du présent accord ;

Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs relevant du titre II de la convention collective : voir annexe II du présent accord.

CHAPITRE III

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 9

Mise en place de la classification

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi doit être décrit pour être intégré dans la classification.

La nouvelle classification doit être l'occasion de reclasser les salariés manifestement sous-évalués ou au contraire surclassifiés. Les salariés mis en position hors classification doivent être réellement des cadres dirigeants.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification ne peut en aucun cas engendrer de perte de salaire pour le salarié concerné.

Les salariés en désaccord avec leur nouvelle classification pourront saisir leur employeur soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel. La commission nationale paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord pourra également être saisie dans le cadre de ses attributions définies à l'article 11.

Pour les cotisations sociales, les salariés classés en catégorie E confirmés ou expérimentés (échelons 2 et 3) relèvent du régime des cadres (art. 36 et 4 *bis* de la convention de 1947). Les salariés qui, en application de la nouvelle classification, ne relèveraient plus de ce régime conserveront cet avantage, sauf demande contraire de leur part.

Article 10

Rôle des représentants du personnel

Dans le respect des dispositions légales et sans remettre en cause le rôle de la direction, les représentants du personnel, quand ils existent, sont impliqués dans la mise en œuvre de la nouvelle classification, en particulier en amont lors de la définition par l'établissement de la méthode choisie, puis sur les modalités de mise en place (consultation préalable obligatoire), et en aval en cas de désaccord de tel ou tel salarié (rôle des délégués du personnel).

Article 11

Commission de suivi et de mise en œuvre

La CPN crée en son sein une commission paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord à laquelle les instances représentatives du personnel, ou en cas d'absence de celles-ci, les salariés, peuvent recourir :

- en cas de difficulté de mise en œuvre ;
- et/ou de désaccord non résolu localement.

Cette commission a pour vocation de faire des rappels au contenu de l'accord et à son interprétation.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche désigne un représentant à cette commission.

Article 12

Délai de mise en œuvre

Les établissements dépendant de la convention collective sont invités à mettre en place la nouvelle classification dans les meilleurs délais après la signature du présent accord.

Les établissements adhérents mettront en œuvre la nouvelle classification au plus tard le 31 décembre 2013.

Un bilan de la mise en place de la nouvelle classification sera présenté à la commission nationale paritaire en 2014, en même temps que l'enquête emploi 2013.

Article 13

Dispositions diverses

L'annexe II A de la convention collective est abrogée.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective précitée.

Article 14

Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord peut être dénoncé, par un ou plusieurs signataires, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 10 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FESIC ;
UGEI GP.

Syndicats de salariés :

SPELC ;
SNEC CFTC ;
SYNEP CFE-CGC ;
FNEC FP FO.

ANNEXE I

Grille de classification du 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	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées	Exécution de 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	Capable de mettre en œuvre des compétences ou acquis précis	Exécution de tâches plus complexes et 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 ; 1 ^{er} niveau d'interaction avec l'extérieur	Est capable d'initiatives dans le choix des moyens d'exécution. Contrôle ponctuel de son travail

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétence	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
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	Haute technicité professionnelle dans son métier, compétence 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 ; capable de résoudre des problèmes complexes
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 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	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

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétence	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
		Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
	I	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'une ou de plusieurs directions. Compétences très étendues, approfondies et diversifiées	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 ; il peut engager l'établissement dans plusieurs domaines ; responsable devant la direction générale ou le conseil d'administration
	Hors classification	Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Cadre dirigeant	Peut engager l'établissement dans son ensemble

ANNEXE II

**Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs
relevant du titre II de la convention collective**

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétence	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
TAM	E	Chargés 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	Autonomie faible
	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
Cadres	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 ; EC pouvant animer ou encadrer de jeunes chercheurs dans son domaine d'expertise ; relations avec des tiers internes ou internes	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	Enseignants pouvant encadrer des enseignants dans un large domaine ; encadrer des EC 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 ; à 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

Les niveaux de formation/diplôme doivent par ailleurs respecter les réglementations extérieures.

NB. – Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, à titre de simple repère, sont donnés quelques exemples d’emplois n’ayant pas de valeur conventionnelle :

- niveau E : chargés de TD, TP ;
- niveau F : ingénieur bac + 5 ; enseignant ne faisant pas de recherche ; EC débutant ;
- niveau G : ingénieur bac + 5 ; enseignant expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d’une HDR ; responsable de promotion ou filière ;
- niveau H : enseignant expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d’une HDR ; responsable d’options majeures ; responsable de laboratoire ;
- niveau I : enseignant-chercheur ; expert international ; enseignant-chercheur disposant d’une HDR ; directeur de recherche (grandes unités) ; directeur pédagogique.