

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015

NOR : ASET1650889M

IDCC : 2270

Entre :

AEUIC

D'une part, et

FEP CFDT

SNEC CFTC

SYNEP CFE-CGC

SNPEFP CGT

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Sont concernés par le présent accord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z et 85.59A et B.

Article 2

Objet

Cet accord est conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des universités et instituts catholiques de France.

TITRE II

INFORMATIONS REMISES ET DEMANDES FORMULÉES PAR LES PARTIES

Article 1^{er}

Demandes formulées par la délégation syndicale

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

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

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

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

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

Que soient examinés :

– les éléments prévus à l'article D. 2241-1 du code du travail :

Pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

– et les éléments prévus à l'article R. 2241-2 :

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

Article 2

Informations remises aux organisations syndicales

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

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

TITRE III

CONCLUSIONS DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Article 1^{er}

Accord quant à l'évolution des coefficients planchers

Propositions initiales des salariés en février 2016 :

- Pour la CFTC, CGT, CFDT, SUD :
 - pour les coefficients planchers inférieurs ou égaux à 400 : proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 40 points sur le coefficient plancher ;
 - pour les coefficients planchers supérieurs à 400 : proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 20 points sur le coefficient plancher ;
 - augmentation de 20 points pour tous les coefficients hiérarchiques sauf pour les cadres G.
- Pour la CFE-CGC :
 - proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 30 points sur le coefficient plancher sauf pour les cadres G ;
 - augmentation de 10 points pour tous les coefficients hiérarchiques sauf pour les cadres G.

Proposition initiale de l'employeur : eu égard au coût relatif d'environ 815 000 € brut chargés (sur les années universitaires 15-16 et 16-17) lié à l'évolution du point de la fonction publique de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et de 0,6 % supplémentaire au 1^{er} février 2017, proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} février 2017.

En réponse à la proposition de l'employeur, les organisations syndicales demandent une augmentation de l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} janvier 2016 et non à compter du 1^{er} février 2017.

Seconde proposition de l'employeur : une augmentation de l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} septembre 2016 et non à compter du 1^{er} janvier 2016.

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

- de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} juillet 2016 ;

ou

- de 6 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} septembre 2016.

Le collège employeur, en réponse aux organisations syndicales, accepte une revalorisation de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} juillet 2016 sur l'ensemble des grilles de qualification et de rémunération (cf. annexes au présent accord).

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

TITRE IV
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{er}

Dépôt et date d'effet

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes auquel est rattaché le lieu de conclusion. Il prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

ANNEXE I

Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignants-chercheurs
(Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} juillet 2016)

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION	COEFFICIENT plancher
Enseignant-chercheur	Professeur	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de deuxième cycle et de séminaires de troisième cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorants, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3 ^e éch. 625 2 ^e éch. 605 1 ^{er} éch. 585
	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux, en 1 ^{er} et 2 ^e cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3 ^e éch. 535 2 ^e éch. 505 1 ^{er} éch. 485
Enseignant	Assistant doctorant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, chargé d'enseignement (TD, TP). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	405

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS

ANNEXE I *BIS*

Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignants
(Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} juillet 2016)

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION (*)	COEFFICIENT plancher
Enseignant	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3 ^e éch. 535 2 ^e éch. 505 1 ^{er} éch. 485
	Maître assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un master 2, assurant des cours, TD, TP, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3 ^e éch. 485 2 ^e éch. 465 1 ^{er} éch. 445

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION (*)	COEFFICIENT plancher
	Assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, assurant des cours, TD, TP	3 ^e éch. 445 2 ^e éch. 425 1 ^{er} éch. 405
	Attaché d'enseignement	Enseignant titulaire d'une ancienne licence, d'une maîtrise ou d'un Master 1, chargé d'assurer des cours, TD ou TP.	3 ^e éch. 405 2 ^e éch. 375 1 ^{er} éch. 355
(*) Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.			

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

ANNEXE II

Grille de qualification et de rémunération minimum – Personnel administratif et technique (Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} juillet 2016)

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