



## ACCORD

« Sciences Po : Objectif 2013 »

Entre :

La **Fondation Nationale des Sciences Politiques** représentée par **Richard DESCOINGS**,  
Administrateur,

Et

- La **CFTC-Sciences Po** représentée par **Alain ARTIGUES**, délégué syndical,

- Le **SNAP** représenté par **Jean-Marie ALLIAUME**, délégué syndical,

- La **CFDT - SGIC** représentée par **Gabrielle COSTA de BEAUREGARD**, déléguée syndicale,

- La **CGT - SNPEFP** représentée par **Isabelle LE JALLE**, déléguée syndicale,

- Les **Autonomes pour Sciences Po - UNSA Education** représentés par **Nathalie VIEIRA**,  
déléguée syndicale,

*Pascal Leclercq, par délégation*

Paris, le 20 novembre 2009

## Préambule :

Entre 2009 et 2013, Sciences Po s'est fixé comme objectif d'investir massivement dans l'excellence intellectuelle et d'accroître la qualité de ses formations et de sa recherche, d'améliorer les conditions d'accueil et de travail des élèves, des professeurs, des chercheurs, des lecteurs et des salariés, tout en allant plus loin dans l'affirmation de sa responsabilité sociale.

Le recrutement, la formation et le placement des futurs diplômés, la recherche en sciences humaines et sociales, le développement de la responsabilité sociale sont les enjeux affichés dans le cadre du projet de développement « Sciences Po : Objectif 2013 ».

La communauté de travail de Sciences Po est au cœur du dispositif et c'est avec son engagement total que cet objectif ambitieux pourra être relevé.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux souhaitent conclure un accord global « Sciences Po : Objectif 2013 » visant à définir comment la communauté de travail sera pleinement associée et engagée dans le projet de développement de Sciences Po. Deux volets principaux d'accompagnement de la stratégie de développement ont ainsi été définis.

Ces volets sont déclinés en deux parties dans cet accord, de la façon suivante :

- un volet sur le dialogue social,
- un volet visant à associer financièrement les salariés au projet de développement de Sciences Po par la création d'une contribution progressive de participation (appelée ci-après « CPP 2013 ») et d'un dispositif d'épargne salariale (intéressement et plan d'épargne d'entreprise) mis en place par accords.

## **Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les salariés liés par un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou déterminée à la Fondation Nationale des Sciences Politiques, à la SARL « Presses de Sciences Po », à la SARL « Librairie des Sciences Politiques » et à la SAS « Sciences Po Expertise et Conseil ».

## **Article 2 - Développement du dialogue social**

Les parties signataires ont souhaité donner une place prépondérante au dialogue social afin d'accompagner le projet de développement.

Des thèmes de négociation principaux et leur calendrier seront définis de manière concertée, au début de chaque année.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est au cœur du dialogue social dès à présent et pour les années à venir. A ce titre, il s'agit de mettre en place des actions en faveur des seniors et de la diversité. Ainsi, avant la fin de l'année 2009, il faudra aboutir notamment à un accord d'entreprise ou à un plan d'action en faveur des seniors.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il est également opportun de réfléchir à une meilleure articulation entre la formation et la gestion des carrières, de renforcer l'accompagnement du management par la formation, l'information et la création de parcours professionnel.

Une réflexion axée sur la responsabilité sociale visera à développer l'accueil de personnes en situation de handicap, à réfléchir à la qualité de vie au travail des salariés.

La Direction des Ressources Humaines mènera des actions visant à développer des outils mieux adaptés au suivi et au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## **Article 3 - Association des salariés en termes financiers au projet de développement de Sciences Po**

L'association des salariés en termes financiers au projet de développement de Sciences Po vise à construire un montage alliant le versement d'une contribution progressive de participation (appelée ci-après

« CPP 2013 ») et la conclusion d'un accord d'intéressement auquel est adossé un plan d'épargne d'entreprise.

### 1. Contribution progressive de participation 2013 (CPP 2013)

La CPP 2013 est un dispositif qui vise à verser une contribution annuelle associée à la réalisation du plan de développement « Sciences Po : Objectif 2013 ».

#### 1.1 - Bénéficiaires :

Le présent dispositif s'applique à tous les bénéficiaires soumis à l'accord sur les classifications, rémunérations et carrières du 29 mars 2000, liés par un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou déterminée à la Fondation Nationale des Sciences Politiques, à la SARL « Presses de Sciences Po », à la SARL « Librairie des Sciences Politiques », à la SAS « Sciences Po Expertise et Conseil », présents à la date de versement de la CPP 2013 et durant les douze mois précédents la date du versement de la CPP 2013.

En sont exclus, les cadres dirigeants.

Les salariés présents dans les effectifs mais dont le contrat est suspendu du fait d'un arrêt de travail non indemnisé ou d'un congé non rémunéré tel que notamment un congé parental total, un congé sans solde, un congé sabbatique se trouvent également exclus du dispositif.

#### 1.2 - Définition de la CPP 2013 :

Cette contribution sera versée annuellement avec le salaire du mois de décembre, proportionnellement au salaire, selon les modalités suivantes :

Le salaire de référence pour l'attribution de cette contribution est le salaire mensuel brut de base de décembre de chaque année auquel s'ajoutent les primes mensuelles récurrentes, hors supplément familial, prime de Noël et CPP 2013.

Au salaire brut du mois de décembre 2010, sera ajoutée une somme brute équivalente à 37,5% du salaire de référence du salarié concerné.

Au salaire brut du mois de décembre 2011, sera ajoutée une somme brute équivalente à 50% du salaire de référence du salarié concerné.

Une fois atteint le niveau de 50% du salaire de référence du salarié, cette somme sera pérennisée pour les années suivantes.

Le versement de cet élément de salaire est irréversible. Ces montants seront inclus dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

#### 1.3 - Conditions de versement :

Le versement de la CPP 2013 telle qu'elle est définie ci-dessus au paragraphe 1.2 est effectué à la condition qu'une diminution prévisionnelle de 2% des ressources ne soit pas constatée entre l'exercice « n » et l'exercice « n-1 ».

Si tel était le cas, les organisations syndicales et le comité d'entreprise en seraient informés au plus tard le 31 octobre de l'année en cours, sur la base des perspectives d'exécution présentées au Conseil d'Administration complétées éventuellement des notifications définitives reçues de l'Etat ou d'autres partenaires et toutes informations significatives ayant un impact sur les ressources.

Le versement de la CPP 2013 en année « n » serait reporté en année « n+1 ».

S'il s'avérait que le budget réalisé de l'année « n », clôturé en mars de l'année « n+1 » ne faisait plus apparaître de diminution des ressources de 2% par rapport à l'exercice « n-1 », alors la CPP 2013 serait versée en avril « n+1 ».

ma

au

3/4

4

35

R

AA

Pour l'année 2010, dans l'hypothèse d'une décision de report, celle-ci ne pourra porter que sur 12,5% du salaire brut de référence tel que défini ci-dessus.

Le report d'un versement ne remet donc pas en cause le versement des sommes déjà acquises précédemment.

## **2. Intéressement et plan d'épargne d'entreprise**

Un accord d'intéressement a été signé le 30 juin 2009 entre des organisations syndicales et la direction.

Cet accord d'intéressement a été complété par la conclusion d'un plan d'épargne d'entreprise le 11 septembre 2009.

Une commission assurera le suivi de ces accords.

### **Article 4 - Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent dès à présent de se réunir avant le 1<sup>er</sup> novembre 2011 afin de discuter des modalités d'application des dispositions du présent accord.

### **Article 5 - Dispositions diverses**

#### **5.1 - Révision**

Chaque signataire peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. La demande de révision est notifiée aux signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations débiteront trois mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

#### **5.2 - Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties, employeur ou salarié, avec préavis de trois mois, sous forme d'une notification aux autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, selon les dispositions prévues aux articles L.2261-9, L.2261-10, L.2261-11, L.2261-13 et L.2261-14 du Code du travail.

#### **5.3 - Adhésion**

Conformément aux dispositions légales, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite aux parties signataires dans un délai de 8 jours par lettre recommandée.

#### **5.4 - Dépôt légal**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, en deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et du Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.