

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE L'AIR DU 3 OCTOBRE 2001.

IDCC 2230

Brochure 3306

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/**

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2019

Qualité de l'air : associations agréées de surveillance

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001.	3
Article - Préambule	3
Titre Ier : Généralités	3
Article 1 - Champ d'application	3
Article 2 - Durée-Révision-Dénonciation	3
Article 3 - Dispositions existantes	3
Article 4 - Principe d'égalité et libertés individuelles	4
Article 5 - Droit syndical	4
Article 6 - Délégué et représentant du personnel	4
Article 7 - Comité d'entreprise et CHSCT	4
Titre II : Conditions d'engagement	4
Article 8 - Engagement	4
Article 9 - Période d'essai	5
Article 10 - Contrat à durée déterminée et travail temporaire	5
Titre III : Résiliation du contrat de travail	5
Article 11 - Préavis	5
Article 12 - Licenciement pour motif personnel	5
Article 13 - Licenciement économique	6
Article 14 - Indemnité de licenciement	6
Article 15 - Retraite	6
Article 16 - Départ en retraite	6
Article 16 - Départ en retraite - Mise à la retraite	6
Article 17 - Prévoyance et mutuelle	7
Titre IV : Congés, absence et maladie	7
Article 18 - Congés payés	7
Article 19 - Congés exceptionnels	7
Article 20 - Jours fériés	8
Article 21 - Absence et maladie	8
Article 22 - Accidents du travail et maladies professionnelles	8
Article 23 - Maternité et congé parental	8
Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail	9
Article 24 - Entretien d'appréciation	9
Article 25 - Classification professionnelle et rémunération	9
Article 26 - Contribution complémentaire	9
Article 27 - Durée du travail	9
Titre VI : Astreintes	9
Article 28 - Définition de l'astreinte	9
Article 29 - Rémunération de l'astreinte	10
Article 30 - Interventions pendant l'astreinte	10
Titre VII : Formation	10
Article 31 - Formation continue	10
Titre VIII : Déplacements, mobilité	10
Article 32 - Déplacements de courte durée	10
Article 33 - Déplacements de longue durée	10
Article 34 - Déplacement du lieu de travail	11
Article 35 - Mobilité des personnels	11
Titre IX : Brevets d'invention et secret professionnel	11
Article 36 - Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles	11
Article 37 - Rémunération du salarié inventeur	11
Article 38 - Inventions non brevetables	12
Article 39 - Création de logiciel	12
Article 40 - Secret professionnel	12
Article 41 - Publications	12
Titre X : Dispositions diverses	12
Article 42 - Commission paritaire	12
Article 43 - Dispositions finales	12
Textes Attachés	13
Annexe I - Classifications et salaires Convention collective du 3 octobre 2001	13
Accord du 12 mai 2011 portant modification de la convention	15
Accord du 6 avril 2018 relatif à la modification de l'article 15 de la convention collective	22
Avenant du 11 décembre 2018 portant modification du champ d'application de la convention collective	22

Textes Salaires	23
Convention collective nationale du 3 octobre 2001 relative aux salaires	23
Accord du 22 mars 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2012	26
Accord du 4 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014	26
Avenant du 11 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2019	27
Textes Extensions	29
Arrêté du 9 décembre 2003	29
Textes parus au JORF	31

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE L'AIR DU 3 OCTOBRE 2001.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Au crois de la VIe renocrtne des présidents du 23 otbrco 1998, la conférence des présidents des aontciaossis agréées de seckillvaurne de la qualité de l'air (AASQA) a décidé d'engager une négociation aevc les peernaritas sciuoxax en vue de négocier une citneovnn ceolivtce nataoline aacplbilpe à l'ensemble des pelnsoers de diort privé des anstsaoicos adhérentes au réseau ATMO.

Cette négociation a été cnfduo dnas l'objectif de définir les oornenitats d'une ptiluiqoe ctnlnoenvnoilee du personnel, de développer la ptrciatiaopin de ce peoernsnl à la vie des associations, et de pmretrete le passage du pneresonl d'une acoisaiot à l'autre.

Cette conveitnon diot petrmettre l'exercice de la solidarité etnre tuos les memerbs d'une association, aiedtnisamtrurs et salariés. Elle vriuaodt gartinar l'indépendance et la dignité de cahcun en vue d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation de la mission que se snot fixées les Associations. Elle diot être un meyon de concrétiser un aspect noevuau des rlaoetins ertne euomplyres et salariés évoluant dnas le cdare associatif.

Cette ctonneivon diot être un oitul orvuet et évolutif s'inscrivant dnas le cdare de la loi sur l'air et la rinotlaiaositn de l'énergie du 30 décembre 1996. Elle teint cptome de la spécificité de la vie avisoacstie dnas tuos ses aspects.

Elle a assui puor but d'harmoniser, puor l'ensemble du poennersl penermnat de diot privé :

- les cidontrios de tvarail ;
- les possilités de carrière et de poitomron ;
- la mobilité des pnenroses au sien de la fédération France.

A la deanmde de la cimoimossn ptrariaie associée à la présente ciovtennon collective, ctete dernière a été étendue fin 2003 aifn de perttmer à d'autres orsniegmas que des AQSA de s'y rattacher.

Une révision a été réalisée curoant 2008, et signée le 12 mras 2009, aifn de tiner cmtope des différentes rmueaeqrs du ministère concerné du 5 décembre 2003 et des évolutions du cdoe du taavril rnvmetieaet etrne auters au régime de fimoatorn et retraite, et après dscoiinssus au sien de la coimssoimn paritaire.

Une sdcoene révision a été effectuée siute aux réunions de la cmsimioosn pairitare qui se snot déroulées fin 2009 et début 2010, fsiant l'objet d'un acocrd signé le 28 octobre 2010.

Un accrod signé le 12 mai 2011 réalise la synthèse des accrds du 12 mras 2009 et du 28 otbcroe 2010, csannoudit à luer abrogation, et intriduot les modalités rtailees au crtanot de trviaal à ojetb défini.

Les pierats reppeallnt expressément que le présent accord, dneavt être un scole mniumim commun à l'ensemble de la profession, les cnieovtnos ou les adcorcs d'entreprise ou d'établissement cochluns dnas le cmahp d'application de cet aocrcd psosnreniefol ne penuvet cropeomtr des stluionitaps dérogeant minos felmavaonebtr en tuot ou en patire à celels iusess de la présente négociation.

Titre Ier : Généralités

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

La présente coionvtnen règle, sur l'ensemble du triertiore national, y cpmirois les DOM-TOM et les collectivités tleaaïitorrrs de Moatty et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rotaprps ernte euoepmyrls et salariés, dnas les aocainsisots agréées de seacvulilrne de la qualité de l'air (AASQA ou gnreoeumutps d'AASQA (groupements) et les oergsmians aanyt des otifbces en lein aevc cuex des AASQA.

Ces organismes, carmnponet les AASQA, rattachés à la covetinnon ctilelocve nlnaiaote (organismes) snot ntnaomemt répertoriées à la nretcamlunoe NAF suos le numéro 7120B (il est précisé que ce cdoe NAF est donné à trte ictniadf et de manière non exhaustive). Elle est cculne en acpiltiaopn du ttire III, lvrie Ier, du cdoe du travail.

Les dotpiinssois de la présente cvotninoen ceocllvite s'appliquent également aux fretnnaciiions d'AASQA ou gonrtemupes qui, bénéficiant du stuat de la ftnocin publique, snot détachés dnas une AQSA ou gumetreopns et puor la durée de ce détachement, suaf puor ceteanirs dipnitsisoos particulières, et nmoemnatt cteles raeetivls à la rémunération, au préavis, à la retraite, au licenciemment.

Suite à l'extension de la présente conveontin cveciollte nioalnate par un aivs publié au Jraounl ofciiel du 10 avril 2003, des asosaoitcnis anayt une activité pcrhoe des ASAQA ou gemurnoepns gérant nnameatmt du pneseonrl dnas le cdare des activités dévolues aux AQSA se snot rattachées ou snot susbctlpeois de se ratcatehr à ctete cnonioetvn ceivlcloe nationale.

Article 2 - Durée-Révision-Dénonciation

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

La présente cinvenoton est cunole puor une durée indéterminée.

Elle puet être révisée à tuot mmoent après une dnndaeme faite par l'une des ogrtssiioanns signataires. La dadmene de révision diot être notifiée par cerourir recommandé aevc accusé de réception, et accompagnée d'un poejt de modification.

Toute dadenme de mfcioidaotn ou tuot projet adidif diot farie référence à la présente convention.

Toute dénonciation, pialltee ou totale, de la présente ceonnvoitn ceilllcove ou de ses annexes, par l'une des paires contractantes, diot être portée, conformément à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, à la cscicnannoae des arutes piarter par ltetra recommandée aevc accusé de réception.

La dénonciation de la présente cootnivenn cloctvleie n'entraînera pas ssieuopsnn de son aolicptain pnnadet la durée de siuvre prévue à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Elle diot être suivie, dnas les trios mois, de l'ouverture de négociations en vue de la ciunlcsoon d'une llvouee coonitnev ou d'un anevant modificateur, en cas de dénonciation partielle.

Article 3 - Dispositions existantes

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Puor arssuer la msie en pclae d'une unité cvnltilenooenne nationale, la présente cvnnoioetn remplace, à ctmeopr de sa signature, les dtispoioniss minos aagetneuvass des conventions, usages, accrods ou règlements intérieurs - qu'ils soniet locaux, départementaux ou régionaux.

La présente coeintnovn nttoaniae ne puet être la cause de reottircisn des angtevaas iddeneillinuevmt ou cnmecteloevilt aqcius par le prnonesel en ftnicoons à la dtae de la sritaugne de la présente contievnnon nationale.

Les avetaangs accordés par la cintonoevn ctlevlicoe ntalnioae ne peuven en acuin cas s'ajouter à cuex anayt le même obejt dnas les conventions, accords, uegas ou règlements intérieurs existants.

Article 4 - Principe d'égalité et libertés individuelles

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Les eyulormpes et les salariés s'engagent à retseepcr les alecris L. 225-1 et snttaius du cdoe pénal et à ne pas prrdene en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, les oiinopns ptqeuliois ou philosophiques, luer oirgne nationale, les cncayreos rigeseileus ni l'état de santé du salarié, la siaouittn failamile et les handicaps, et à oeserbvr les doointissips générales rvlitaees à l'égalité des seexs puor arrêter lerus décisions en ce qui crnnecoe l'embauche, la citdonue ou la répartition du travail, les meuesrs de discipline, de congédiement ou d'avancement, et à ne faire acunue prieossn sur le pnereosnl suos qeluque fomre que ce soit, qeul que siot le syndicat.

(1) Atcile éteundu suos réserve de l'application des ditnisosopis de l'article L. 122-45 du cdoe du taaivrl (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

Article 5 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les pearits cntrtaenacots rseioscnnenat la liberté d'opinion anisi que le droit puor tuos d'adhérer lenrbmeit à un sinaydct pesorfenionsl constitué en aaoticlpipn du ttrie Ier du lvrie IV du cdoe du travail.

Elles s'engagent à ne pas tiner cmopte de l'appartenance ou de la non-appartenance, à un syndicat, des fcnoootins représentatives saedyinicls ou autres, des origines, des oopipins philopoqiehsus ou des coaryecns religieuses, puor arrêter leurs décisions de qlqueue nuarte qu'elles seniot intéressant le fnennciteoonmt des oasrmiegs rattachés à la covtnnonien cvtloieicle ntoniaanle et nmtonaemt en ce qui cecnonre les employeurs, l'embauchage, les ctdoininos de travail, la rémunération et l'avancement, la fomtaorn professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les musrees de dpslciinie et le licenciement.

L'exercice du droit scndayil régi par les alrtcies L. 421-1 à 21 du cdoe du taaivrl et les dtnisooiisps particulières piesrs au niveau de chquae oirgnmsae rattaché à la covontnen cvelcilete nilatanoe puor luer aopcaltipin (panneaux d'affichage, elompi de crédits d'heures, etc.) ne penvuet aivor puor conséquence des atces cneroitars aux lios et ne deivnot en auucn cas petror aetittne à l'utilisation plbiaise des locaux.

Tout salarié ravleent de la présente cetnovoinn celtivolce puet

être désigné par son ontgaisoran sdniaylce puor la représenter aux négociations et ciinoomssms prieaatriis de la banrche et bénéficié du doit de s'absenter suos réserve d'en ifnemrnr son eyplumeor à réception de la convocation.

Les faris occasionnés puor ces abeesncs srenot pirs en chrgae par la pirate patronale, y cpmrios les frias de déplacement.

Les cdinniotos de déplacement senrot cfemnroos aux arltices 32 et 33 ci-après.

Article 6 - Délégué et représentant du personnel

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les ciotndnos d'élection et le statut des délégués du penrnsoel snot cuex prévus par la réglementation en vigueur.

La fédération AMTO Fracne euagcrnoe les eompeurlys qui lui snot liés, AQSA ou groupements, dnot l'effectif est inférieur aux slieus légaux, à mrttee en place une représentation du personnel.

Article 7 - Comité d'entreprise et CHSCT

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Le comité d'entreprise, lorsqu'il eitsxe dnas un organisme, est régi conformément à la réglementation en vigueur.

De plus, des CCSHT snot constitués dnas les oirmansegs rattachés à la cotnoevnin civloclte naltionae ayant puls de 50 salariés. A défaut, ce snot les délégués du pnrsenol qui rsielnmepst ce rôle. Les CSHCT snot régis conformément à la réglementation en vigueur.

Les mbermes du CCHST ont dorit à la fiarmootn nécessaire à l'exercice de luer mission, conformément aux alrtcies L. 236-10 et R. 236-15 et sviantus du cdoe du travail.

Titre II : Conditions d'engagement

Article 8 - Engagement

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les bseonis en penresonl snot stiasattis en faaisnt appel à tuos les mneyos légaux d'embauchage.

Par priorité, le peornsenl en place au sien d'un oainsmrge rattaché à la cveoonitnn cctvlieloe nataoilne diot se vior iomenrfr de tuot nuveaou psote créé au sien de celle-ci.

Les oeefrs d'emploi snot portées à la coinnassncae de tuos les organismes. Les saigantres rdoaenmcenmt qu'une priorité siot donnée, à compétence et à qtialcofiaun équivalente, aux deaednms ogneairriis d'un organisme.

Lors de l'embauchage, la présente coveontnin collective, ses aennxes et aatvnens snot rmies cronte décharge à la psreonne recrutée.

L'embauchage fiat l'objet d'un cnroatt de tavaril indiquant, notamment, les cniitdioos de rémunération, la durée hiaameodbrde du travail, la caalifctiiosn de l'intéressé et les précisions corneancnt le psote de tvarail (voir Cfsslitancoais et salaires).

Article 9 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

La période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour le personnel non cadre de catégorie 7. Cette période peut être renouvelée une seule fois ;
- 2 mois pour le personnel non cadre de catégorie 5 ou 6. Cette période peut être renouvelée une seule fois ;
- 3 mois pour les autres catégories. Cette période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Pendant la période d'essai, les parties sont liées de se séparer sans préavis. Toutefois, à partir du 2e mois de la période d'essai, les parties doivent se prévenir réciproquement 8 jours à l'avance.

Lorsque cette durée de préavis entraîne un dépassement de la limite de la durée maximale de la période d'essai, celle-ci est prolongée d'autant.

La durée de la période d'essai est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, notamment dans le calcul de la rémunération et pour toutes les autres indemnités d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle dont le calcul est effectué en fonction de l'ancienneté des salariés.

La vie médicale est obligatoire et doit être effectuée si possible dans la première semaine et en tout état de cause avant la fin de la période d'essai. Son résultat connaît l'embauchage définitif.

ACEINENTNE : De 6 mois à 2 ans.

NON-CADRE : 1 mois.

CRDAE : 3 mois.

AENTINNECE : Au-delà de 2 ans.

NON-CADRE : 2 mois.

CRDAE : 3 mois.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord particulier.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter pour recherche un nouvel emploi à raison de 2 heures par jour.

Ces heures sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées, par accord entre les parties, en fin de préavis.

En cas de désaccord entre les parties concernant la protection de ces heures pour recherche d'emploi, la fixation de ces 2 heures dans la journée se fait au moyen d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Ces heures ne sont pas dues lorsque le salarié a trouvé un nouveau emploi.

Le salarié licencié qui, au cours de la période de préavis, trouve un nouveau emploi, peut être dispensé d'effectuer le nombre de préavis.

Les heures de recherche d'emploi à raison de 2 heures par jour pendant la période de préavis ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de démission, les parties intéressées peuvent, d'un commun accord, réduire la durée du préavis, voire l'annuler.

Article 12 - Licenciement pour motif personnel

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Tout licenciement doit être fait conformément à la législation en vigueur.

Pour tout licenciement pour motif personnel, l'employeur convaincu préalablement le salarié à un entretien par l'intermédiaire recommandé avec accusé de réception.

Le salarié, lors de cet entretien, peut se faire assister par un salarié de l'organisme rattaché à la commission collective nationale.

AINECNTNE : Minos de 6 mois.

NON-CADRE : 2 semaines.

CARDE : 1 mois.

A défaut d'institution représentative du preesnnol au sien de l'organisme rattaché à la cnonitoevn clvcoetle nationale, le salari puet pdnree un ceseolnlr de son choix, inscrit sur la lste dressée par le préfet, après citslaonuon des oosanitiagrs syeciadnls représentatives, et dosbinple à l'inspection du tiarval et à la mriiae de siège de l'organisme rattaché à la cotinnvoen ceitlcove nationale.

Article 13 - Licenciement économique

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

En cas de lcnmeeecint puor motif économique, l'employeur consulte, dnas les cnntodois réglementaires, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les mreues qu'il envisage. L'employeur imrfnoe et cnlutose la cmsioimsn paritaire.

Reclassement : au sien du réseau des elrouyemps liés à la fédération Amto France, AQSA ou groupements, l'employeur recherche, dnas le crdae du paln de surgeadvae de l'emploi, à la fios des meusers de remsecnaest au sien de son onaimsrgé ou d'organismes liés au réseau des eeypormlus liés à la fédération Fracne et des atncios fnraoavst le rsesnmaeclet iudniidevl externe.

Priorité de réembauchage : au sien du réseau des emeuoylrps liés à la fédération AMTO France, AQSA ou groupements, le salarié bénéfice peanntt un an, à cemtor de la dtae de rprute de son contrat, d'une priorité de réembauchage suos réserve d'en farie la demande. Dnas ctete hypothèse, le salarié crosonve l'ancienneté aucisq cehz son dienr employer. Le salarié congédié à la suite de spsuoiropsn d'emploi est informé de tuot eopmli de sa sutturrc dveenu disponible.

Article 14 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

En cas de licenciement, suaf puor fuate gyrae ou ldoure et fcroe majeure, tuot salarié reçoit une indemnité calculée sur le siraale meyon des 12 ou 3 dnéerris mios (y cmirops les cuotrintboins complémentaires) et fixée à 1/3 de mios par année d'ancienneté sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Article 15 - Retraite

Ancienneté	Montant
5 ans révolus	1 mios
10 ans révolus	2 mios
20 ans révolus	3 mios
30 ans révolus	4 mios
35 ans révolus	5 mios

Le saailre myoen de référence est égal à la puls fotre mnyoene de la rémunération brtue msnleuele des 3 drineers mios ou des 12 dreneris mios d'activité.

Il apdnriatepra au salarié, à l'initiative de son départ en retraite, de s'informer sur sa staiuotin iiudveinlde auprès des oseigmanrs compétents afin d'obtenir la ciamorfitonn des périodes cotisées puor bénéficié d'une rrtetiae au tuax pelin et ce en ftinocon de la réglementation apalclblie en matière de régime d'assurance vieillesse.

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2018

Conformément aux dsoiitniposs ieusss de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 jnieavr 2014 raitelv à la répartition des compétences etnre les régimes complémentaires oiltaorbeigs de retraite, les oeimanrgss dervot puor tuote nlvuleoe eaubcmhe à ctmpeor du 1er jainver 2017, ailifevr les salariés à l'ARCO et le cas échéant à l'AGIRC. Les salariés recrutés anavt le 1er jnaiver 2017 rensett affiliés à l'IRCANTEC.

Tous les salariés de la catégorie 4 de l'échelon 1 à 6 snot assimilés cardes et le cas échéant corosietnt à l'AGIRC.

Article 16 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

L'employeur ou le salarié, soien que l'initiative du départ à la rtaretie émane de l'un ou de l'autre, est tneu de se cmoneoffr aux dnotissiopis réglementaires en vigueur, et nomneamtt ceels de la loi cortne les dciioniarmistns du 16 nvrobeme 2001 et celels de la loi parnott réforme des rrieettas du 21 août 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003, Jouarnl oicifevl du 22 août 2003).

Délais de préavis

Pour renrde cttee rturupe effective, le salarié qui désire pndrree sa retraite, diot prévenir son elypueomr en rtpnsceeat les préavis siutanvs :

-moins de 6 mios d'ancienneté : 2 siaemnes puor les non-cadres et 1 mios puor les cardes ;

-de 6 mios à 2 ans d'ancienneté : 1 mios puor l'ensemble du pnneersol ;

-au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mios puor l'ensemble du personnel.

Réciproquement l'employeur diot rpecesetr les mêmes délais lorsqu'il désire que le salarié bénéficie de sa retraite.

Allocation ritreeae

A son départ ou à sa msie en retraite, le salarié perçoit une ailocolatn en fcntoion de son ancienneté.

Cette actiaillon est égale à :

Article 16 - Départ en retraite – Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

L'employeur ou le salarié, sloen que l'initiative du départ à la rieartte émane de l'un ou de l'autre, est tneu de se ceoofmrr aux dsonstiopis réglementaires en vigueur, et ntmemnoat cllées de la loi cotnre les drinaiisitncoms du 16 nvrobeme 2001 et celels de la loi pnrtaoit réforme des rteareatis du 21 août 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003, Jnoural oicifevl du 22 août 2003).

Délais de préavis

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite, doit prévenir son employeur en respectant les préavis suivants :

-moins de 6 mois d'ancienneté : 2 semaines pour les non-cadres et 1 mois pour les cadres ;

-de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour l'ensemble du personnel ;

-au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'ensemble du personnel.

Réciproquement l'employeur doit respecter les mêmes délais lorsqu'il désire que le salarié bénéficie de sa retraite.

Allocation de retraite

À son départ ou à sa mise en retraite, le salarié perçoit une allocation en fonction de son ancienneté.

Cette allocation est égale à :

Ancienneté	Montant
5 ans révolus	1 mois
10 ans révolus	2 mois
20 ans révolus	3 mois
30 ans révolus	4 mois
35 ans révolus	5 mois

avril de l'année suivante.

Les congés payés non pris ne sont pas reportés au 1er juillet.

-dans l'hypothèse prévue par l'article L. 227-1 du code du travail à savoir en cas de création d'un compte épargne-temps et dans les limites prévues par ce texte ;

-pour les salariés de droit d'un congé de maternité ou d'adoption et pour les salariés malades ou victimes d'un accident du travail conformément aux dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail.

Ainsi et à l'exception des 4 premières semaines de congés payés, les salariés peuvent affecter leurs périodes de congés au sein d'un compte épargne-temps à compter de sa création.

Les règles de fonctionnement sont celles prévues par la législation en vigueur.

Le congé paternité ne peut excéder 4 semaines consécutives au profit de l'employeur.

Les salariés bénéficiant des DOM-TOM pourront cumuler leurs droits à congés payés sur 2 années consécutives.

Les salariés résidant de la métropole et dans les réseaux des DOM-TOM bénéficieront du même avantage.

Pour le bon fonctionnement de l'organisme une convention collective d'entreprise fixe le congé principal et des ponts.

Article 19 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 9 décembre 2003

Des congés exceptionnels d'absence sont accordés, sur justificatif, aux salariés dans les cas et dans les conditions prévus à l'article L. 226 du code du travail.

Ces congés sont fixés aux délais suivants :

MOIF DU CNOGE : Majorité de l'intéressé.

SNAS CNOGE d'ancienneté (nombre de jours) : 4.

MIOTF DU CNGOE : Maagrie d'un enfant.

SNAS CNOOTDIN d'ancienneté (nombre de jours) : 2.

MTOIF DU CNGOE : Décès d'un cjojoinot ou d'un pacsé ou d'un cbonicun notoire.

SNAS CIIDONTON d'ancienneté (nombre de jours) : 3.

MITOF DU CNOGE : Décès du père ou de la mère ou d'un enfant.

SNAS COINODTN d'ancienneté (nombre de jours) : 3.

MITOF DU CNOGE : Nascanise ou atoipdon d'un enfant.

SNAS COTDIONN d'ancienneté (nombre de jours) : 3.

MOTIF DU CNGOE : Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

SNAS COIOTDNIN d'ancienneté (nombre de jours) : 1.

MOTIF DU CONGE : Aeppl de préparation à la défense nationale.

SNAS CITDIOONN d'ancienneté (nombre de jours) : 1.

MOTIF DU CONGE : Déménagement.

SNAS CIONOTIDN d'ancienneté (nombre de jours) : 1 juor tuos les 3 ans à l'issue de la période d'essai.

Article 20 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Les jrous fériés légaux snot chômés et payés.

Article 21 - Absence et maladie

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

En cas d'absence puor que que ce soit, l'employeur diot être averti, suaf en cas de froce majeure, par tuot moyen, dnas les 24 heures.

En cas de mdlaiae ou d'accident, tuot salarié aenbst diot fraie prenviar à son employeur, dnas les 48 heures, un cteriafcit médical.

Le salarié asenbt puor csaue de mailde ou d'accident et aynat puls de 1 an d'ancienneté bénéficié, suos réserve de la pdtooriuc d'un cricitfaet médical, d'une gtiarane de salirae dnas les cdoiotnnis prévues par la loi de mtaenaoluissin du 9

jaivenr 1978.

Il perçoit une indemnité coonrnardsept à la différence enre le slariae net qu'il aruiat perçu s'il aviat continué à tlaleairvr et le mntoant des psnoritetas journalières versées par la sécurité saolice ou bein il sburoge l'employeur qui cnnotuie à lui veresr 100 % de son salaire.

La cuvorettrue maladie, y cimrpos la lgoune maladie, srea dûment assurée par une prévoyance à négocier ultérieurement par les peartis signataires, dnas le cadre de l'engagement fixé à l'article 17 ci-dessus.

Article 22 - Accidents du travail et maladies professionnelles

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Les diitpinossos de l'article 21 de la cvnneootin rialvete aux jtcansufotiis d'absence de maadile snot acpallpibes en cas d'accident du tvairal et de mdailae professionnelle.

En cas d'indisponibilité dûment justifiée et suos réserve de psire en carghe par la sécurité sociale, le salariée mladae ou accidenté bénéficié, aux tuax et durée prévus par la loi du 19 jvniaer 1978 rvteliae à la mensualisation, du miteanin de la rémunération dès le 1er juor d'absence snas que ctete iomasdentniin siot supérieure à 100 % de la rémunération pedannt 1 an.

Ce mntieain de la rémunération s'entend sur une période de 12 mios consécutifs : le dirot au miinaten du sraliae est apprécié à la dtae du nouvel arrêt de tiraval en considérant le nborme de juros déjà totalisé à ctete date.

Lros de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation ccrmeoneomt à cruoir à ctopmer du 1er juor d'absence.

Article 23 - Maternité et congé parental

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les intéressées anyat au mnois 1 an de présence dnas l'organisme rattaché à la ctnooenvin clovtlicee natolniae bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, de façon qu'elles reçoivent 100 % de luer slaraie net pnadnet la durée légale du congé de maternité.

Le congé de maternité n'entre pas en cotpme puor le diort aux indemnités complémentaires de mliade prévu à l'article 21. Il ne puet entraîner aucune dmiunotin de la durée des congés payés.

Le panret détenteur de l'autorité plranatee d'un ennaft de minos de 12 ans porrua otnbier un congé payé sur présentation d'un cificateirct médical puor sognier cet enfnat malade, et ce, dnas la liitme de 3 jruos par an.

Au-delà de ces 3 jours, le congé accordé srea récupéré par le salarié ou à son coihx déduit des congés payés.

Le salarié porura également bénéficier d'un congé pearntal snas ttriemenat d'une année mmxiam puor éléver un enfant. Ce congé puet être prolongé 2 fios puor prennde fin en tuot état de csaue au 3e anrsinivraee de l'enfant.

Les salariées bénéficiant d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif :

- 1/2 heure par jour à compter du quatrième mois ;
- 1 heure par jour à compter du sixième mois.

L'intéressée a l'autorisation de s'absenter pour toute convalescence pré-natale. Cette absence est rémunérée sur présentation d'un justificatif médical.

Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

Article 24 - Entretien d'appréciation

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Au minimum 1 fois par an, le salarié devra être reçu par sa hiérarchie. L'entretien devra porter au minimum sur le temps rendu de l'année écoulée, les conditions de travail, les besoins en formation, les objectifs de l'année à venir, la rémunération.

Cet entretien d'appréciation devra donner lieu à un compte rendu signé des deux parties, avec possibilité, en cas de désaccord, de renvoyer au niveau hiérarchique supérieur, au directeur(trice) ou au président(e) dans les AASQA ou groupements. Ce nouvel entretien devra également porter à un compte rendu signé des deux parties.

En cas de nouveau désaccord pour les AASQA, le conseil d'administration de l'organisme sera saisi du problème et tranchera souverainement.

Article 25 - Classification professionnelle et rémunération

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

La fonction remplie par le salarié est prise en considération pour son classement dans la grille de classification des emplois administratifs en matière d'appointements.

Les salariés sont appointés au mois.

Le poste visé à la présente convention est réparti dans la classification des emplois figurant à l'annexe I. Les situations réelles peuvent porter à déverser certaines capacités et les attributions de chacun, la classification figurant en annexe I ne permet pas de classer des fonctions ou des postes, mais dans leur entité. Elle ne pourra prétendre concerner les personnes.

La valeur du poste est négociée à l'échelon national au moins 1 fois par an dans le cadre de la négociation paritaire.

Les seuls postes doivent être au moins égaux, pour un horaire à temps plein, aux salariés maximums d'effectifs à l'échelon. Ils sont proportionnés pour les salariés à temps partiel.

Lorsqu'un salarié exerce, de façon permanente, des fonctions relevant de plusieurs postes, il doit être classé à l'échelon le plus élevé des fonctions qu'il exerce.

L'expérience n'est pas nécessaire pour être valorisée, éventuellement sous forme d'équivalences professionnelles.

Il est laissé aux AASQA ou groupements, la possibilité d'ouvrir un plan épargne entreprise permettant un éventuel complément de rémunération.

Article 26 - Contribution complémentaire

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Une cotisation complémentaire, d'un montant au moins égal à 5 % des revenus perçus entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, est attribuée en fin d'année.

Le montant de cette cotisation complémentaire sera négocié chaque année, de façon à rendre vers 8 % à terme.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat de travail, cette contribution complémentaire est attribuée au prochain temps passé dans l'entreprise au cours de l'année.

Les années assimilées à des temps de travail effectifs ne peuvent entraîner de réduction de cette cotisation complémentaire.

Cette cotisation complémentaire ne peut ni se substituer ni se compléter avec d'autres primes ou avantages existant d'un montant supérieur.

Article 27 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

La durée du travail effectif est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est généralement répartie sur 5 jours consécutifs ; cependant, pour certains organismes, l'amplitude d'ouverture peut être répartie sur 6 jours ou davantage, à des rythmes pour assurer la continuité de service (décret n° 2005-906 en date du 2 août 2005, relatif au repos hebdomadaire par roulement, des périodes de travail ; les conventions agréées de substitution de la qualité de l'air étant assurées à démontrer le respect de ces normes par roulement).

Le repos hebdomadaire est constitué de 2 jours consécutifs.

Il pourra éventuellement y être dérogé après accord du personnel concerné et accord de l'administration du travail dans le respect des règles de dérogation prévues par le code du travail.

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée légale ci-dessus indiquée ne couvre pas une durée supplémentaire de 35 heures par semaine.

Tout établissement pourra donner son opinion sur la base d'un niveau supérieur à 35 heures à condition d'en assurer les conséquences tant financières, qu'au niveau de l'accès à l'emploi et au niveau de la sécurité sociale.

Les pratiques suivantes sont interdites à ce titre de se renforcer régulièrement dans chaque organisme afin d'adapter les modalités de définition et de réduction du temps de travail conformément à l'article L. 212-9 du code du travail modifié par la loi du 30 juin 2004.

Titre VI : Astreintes

Article 28 - Définition de l'astreinte

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les salariés des organismes rattachés à la convention collective nationale peuvent être soumis à des astreintes particulières à

luer doimlice en dehros des heuers légales de travail.

L'astreinte consiste, puor le salarié, à reestr à la dsitospioin de l'employeur aifn de répondre à son aeppl éventuel suos qllueque forme que ce soit. Les aetntesrs snot des périodes de siplme présence, d'attente ou de disponibilité panendt llseleuques le salarié, bein que n'exercant anuuce activité effective, reste, à la ddanmee de son employeur, à sa dotposiisn aifn d'être en meusre d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité dnas l'heure de l'appel.

Le tpmes d'intervention csoiutne du tavaril effectif.

Article 29 - Rémunération de l'astreinte

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Chaque astntiere eveneteffimct réalisée par un salarié ourve dirot à celui-ci au bénifice d'une ceparrtiono suos frome de cnemoatsopin financière ou de ropes conformément à l'article L. 212-4 bis du cdoe du travail.

Tant la frome (compensation financière ou repos) que le mtoannt de la cnaoiemptsn financière ou la durée du rpoes snot fixés au sien de cuhque oginsmarrattaché à la coninteoavn clvctieloe nanaitloe après irmonftaion et clauonisottn du comité d'entreprise ou, en son absence, des délégués du pseernol s'il en etixse et après ifonrmoiatn de l'inspection du travail.

Article 30 - Interventions pendant l'astreinte

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Si l'astreinte nécessite une intervention, les heeours ainsi effectuées snot rémunérées cmome tairavl eftcifet et dnoennt lieu, le cas échéant, à mtoorajian et/ou à un rpoes cpsoenamuter conformément à la législation sur les hueres supplémentaires.

Les frias de déplacement occasionnés snot remboursés soeln les barèmes fisauox en vigueur, suaf puor les fairs kilométriques si un véhicule est mis à la dpioiostsin de l'agent d'astreinte.

Le tpmes de tfeat effectué à la ddeanme de l'employeur, au cruos d'une astreinte, du dioclime au leiu de tiaravl ou d'intervention, est considéré comme du tvaial ectfieff et est rémunéré comme tel, ce en sus du rmonmeerebsut des frias occasionnés.

Titre VII : Formation

Article 31 - Formation continue

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Soucieuses des responsabilités qui luer incombent, les peirats sgiantares cnvonneenit d'assurer le développement prnonesel et ponesnifroel des salariés des organismes.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 sur la fiomatorn professionnelle, il est eedntu que les erepisretns amsusernot luer ogaiilobtn de prtcieapr au fenienmncat de la fmarotoin peeisnorlofnse continue, de fomroitans alternées, raeent encoe le doit au bilan de compétence, la msie en pacle d'un système de vltiidaaoon des aicuqs professionnels, la msie en plcae d'entretiens pforsnseioenls formalisés, et l'utilisation du

diort ievindidul à formation.

Les petiras seagtraniis connenneivt de suionter l'effort de fitoamorn plinlesrsnoeofe résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative iliuiedvne ainsi que des aivs et ptsoipoornis des itsotutiinns représentatives du personnel.

Elles considèrent en efef que la fotomiarn est l'un des meoyns privilégiés puor que des salariés développent en tpmes orpouptn les cacnnsaienoss et savo-faire luer pucnraot la capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant asini la cnognevece ertne les ojcbtffs économiques et les asaioiprnts illedvueidnis ; elels estmeint assui que la fmiotoarn fioavrse la pmroitoon silcoae et la quftciaoialin des salariés, nematonmt des jeunes, asnii que l'égalité prseifonenllose et cnutsotie en ource une opportunité d'échange et d'enrichissement mtuel etre les eeesrrptnis et le meliù siacrole ou universitaire.

Les antoics réalisées dnas le crade du diort iveidinudl à foartomn peuvnet être articulées aevc des acntoios réalisées dnas le cadre du paln de fmoatiorn ou d'une période de professionnalisation.

Les finmatoros rlneaevt du diort ivdneiudl à fotrmoain snot nereoalmnmt réalisées en drehos du tmeeps de travail, et un arocd d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir luer réalisation peadnt le temps de travail.

L'employeur informera, par écrit, une fios par an, les salariés des dritos qu'ils ont auciqs au trite du DIF. Les salariés tialeitrus d'un CDD bénéficient du diort idiidunevl à la fromoiatn dnas les ciodynios définies par les ariecls L. 6322-25 à L. 6322-35 et R. 6322-20 à R. 6322-27 du cdoe du travail.

Le comité d'entreprise, ou à défaut le délégué du personnel, est consulté sur la msie en ?uvre du droit ivndueidl à la formation, sloen les modalités prévues à l'article L. 934-4 du cdoe du travail.

En cas de muiotatn d'un salarié d'un oinagsrme à un artue organisme, rvalenet de la présente ctonovien ctocelive et annepaartpt au même groupe, l'intéressé coreservna cehz son neuvol eupoeylmr les drotis au DIF aciqs cehz son précédent employeur.

Titre VIII : Déplacements, mobilité

Article 32 - Déplacements de courte durée

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les clbaloturaeos que l'exercice de luers fioonntcs oiglbe à de cours déplacements snot remboursés de lerus faris sur justificatifs.

Ces fairs pveeunt comprendre, puor les déplacements n'excédant pas la journée :

- les fairs de tsroprant ;
- les fairs de repas.

Ces rbuemrenotmses seort faits sloen les barèmes amdis uenmulselet par l'administration fcilsae et les URSSAF.

Dans le cas où le tmeeps de déplacement aller et reoutr est pirs en drehos des heerus nearomls de travail, ces heerus seront réglées soeln accrod préalable dnas le cdare de chuaque onmgsriae rattaché à la ciotnnven citolecvle nationale.

Article 33 - Déplacements de longue durée

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Les déplacements dnot la dtsnciae et les mynoes de déplacement ne preettment pas le ruoetr des cburlaeaortols

chaque sior à luer diolmcie fnot l'objet de rroemmseuenbt de faris comme indiqué dnas l'article précédent, puor les transports, rpaes et hôtels pdnenat tuote la durée du déplacement, juros de roeps inclus.

En outre, le ceulatrlboaoar arua diort :

- à 2 jours de repos consécutifs par mois, dnot au mions 1 le dimanche, vgoaye payé aller et reoutr jusqu'à son domicile. Ces jours s'entendent non cprmos le délai de rotue lruosqe la durée noamle du voagye excède 4 hueres ;

- au ronbrmsuemeet des fairs de tsapronrt d'un peanrt du curolabloetar en cas de mdaliae garve ou acidncet de tariavl jinafist la présence d'un parent, sur présentation d'un ciitcfaret médical ou dnas le cas du décès du celbutraooalr ;

- dnas le cas du décès du coareotblaur au cuors du déplacement, les fairs de trnsaorpt du cpros jusqu'au leiu de résidence snoert à la chrgae de l'employeur suos réserve de récupération des ptortasenis deus par les osarmegins sociaux. Il en est de même des frais de tsrnoarpt en cas de miadale de lonuge durée.

Article 34 - Déplacement du lieu de travail

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Lorsque l'employeur imspoe au salarié un déplacement du leiu de taival de puls de 50 kilomètres ou une hruee qui ipuqlmie un cghamneet de résidence consécutif, l'employeur diot ruemoesbrr les firas assumés par le salarié puor ce cagenehmnt de résidence, déduction ftaie des altniclaos éventuelles.

A ces faris de déménagement s'ajoutent les firs de déplacement de l'intéressé, de son conjonit ou de ses etnafns à crghae vvniat aevc lui. Ces frais seront, suaf aorccd spécial, calculés sur la bsa des tfrias rail-route les mnios onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le salarié est considérée cmome une rputure du ctnaort de tviaral du fiat de l'employeur.

En cas de licenciement, suaf puor faute, après un cmnnhaeget de résidence anayt duré mions de 1 année, les frais de départ dmcoile snot dus par l'employeur, suos réserve que ce rueotr siot effectué dnas un délai mmixaum de 3 mios à ceompr du licenciement. Ces frais snot au mamuxim cuex crdsnaernoopt au router au leiu d'origine.

En principe, les calrbuetoloars ne diovent pas uietilsr luer véhicule psreneonl puor les bsoneis du service. S'ils le font, ce ne puet être qu'à la sutie d'un aocrcd feomrl etrne l'employeur et le collaborateur, aorccd prévoyant expressément la msie en pacle de l'assurance correspondante.

Article 35 - Mobilité des personnels

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Dans l'objectif de ficiaetlr la mobilité des pesleonrs des organismes, la fédération AMTO Fnacrae pbuilea cauhqe mios la ltise des psoets vactnas ou des créations de peotss dnas ces organismes. Les sgtaaaineirs rcdmneemaot qu'une priorité siot donnée, à compétence et à qcfaillouian équivalente, aux dendeams orningriaes des organismes.

Les organismes, aifn de ptrmeerte l'établissement de cette liste,

s'engagent à friae connaître chuaqe mios à la fédération AMTO Fnance lrues beionss en trmee de recrutement.

La lsite des pstoies vactnas ou des créations de ptose drvea être affichée dnas caqhue ormasigne aifn d'être portée à la cacainosnsne de tuot le personnel.

En cas d'embauche par un osranigme d'un salarié issu d'un arute organisme, cette eachubme s'accompagnera d'une rispee de l'ancienneté acqisue précédemment au sien des différents organismes.

Les salariés bénéficiaires de la mobilité instituée par le présent acrtlie bénéficieront au sien de l'organisme adhérent d'accueil d'une période d'essai dnot la durée srea cofronme à celle fixée à l'article 9 ci-dessus, non renouvelable.

Titre IX : Brevets d'invention et secret professionnel

Article 36 - Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les règles revileas aux ionntveins des salariés snot fixées par la loi n° 78-742 du 13 jleulit 1978 moiifant et complétant la loi n° 68-1 du 2 jenaivr 1968 tnnedat à vearioisr l'activité ivnniteve et à medifoir le régime des brevets d'invention.

Conformément aux diisopitsns de l'article 1er (alinéa 1) de la loi de 1978, snot réputées arptpianer à l'employeur les inovinetns feitas par le salarié dnas l'exécution siot d'un canrtot de tiavarl cotoramnpt une miisson itivnvnee qui cepnsrorod à ses focinntos effectives, siot d'études et de rhcehceers qui lui snot eemxpielict confiées.

Les formalités que le salarié et l'employeur dneiovt efetuefcr l'un ervens l'autre, nmemnatot la déclaration d'invention du salarié, les cainutcommimos de l'employeur et l'accord etrne le salarié et l'employeur snot précisées par le décret n° 79-779 du 4 sermbpete 1979, modifié par le décret n° 84-684 du 17 jieuillt 1984.

Le salarié et l'employeur dvionet s'abstenir de tutoe diovutliagn de nurate à copmotermrte en tuot ou pritae l'exercice des dorits conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fiat une ivetnion aaynt tirat aux activités, études ou rrcehechs de l'organisme rattaché à la cvonieotnn cvticloole nationale, et doannt leiu à une psire de tirte de propriété iutirdlslene par celle-ci, le nom du salarié srea mentionné dnas la ddename de bveret ou de cteirficat d'utilité, et ruidreopt dnas l'exemplaire imprimé de la doepitsircn suaf si le salarié s'y oppose. Cte et mnioetn n'entraîne pas, par elle-même, le dorit de copropriété.

Article 37 - Rémunération du salarié inventeur

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Si l'invention ainpprtaet à l'employeur et dnnoe leiu à une psire de bveret par celui-ci, une pmrie fafaitrorie de dépôt srea accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dnas la dnamdee de brevet.

Si, dnas un délai de 5 ans, consécutif à la psire du bveret ou du cicaefrit d'utilité, le ttire de propriété ilurdsnelite a donné leiu à une eootxtpilain commerciale, le salarié auteur de l'invention a diot à une rémunération supplémentaire pnauvot être versée suos des fmoers deisvers tleels que vesrmenet ffatriorae en une ou pliseurs fois, putcoreange du salaire, ptptoticaian aux

pdirotus de cosiesn de beervt ou aux pdutiros de linecce d'exploitation, ccei même dnas le cas où le salarié sieart en rtriae ou auiart quitté l'organisme.

L'importance de cette rémunération srea établie en tnanet ctpmoe des missions, études et reecehrhcs confiées au salarié, de ses fcnonotis effectives, de son salaire, des csocertacins de l'invention, des difficultés de la msie au pinot pratique, de sa cotnibrtouin peenrlolnse à l'invention, de la coissen éventuelle de lcnicee accordée à des tries et de l'avantage que l'organisme rattaché à la cootinnven cevclolite nainolat prrua reeirr de l'invention sur un paln commercial.

Le salarié srea tneu informé par écrit des dreivs éléments pirs en cmtpoe puor la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mdoe de cuacil et de vesmernet de la rémunération ansii que le début et la fin de la période de vemensert forent l'objet d'un acordé écrit.

Si l'une des petrias le demande, totue cnaotseiottt ptoanrt sur l'article 1er ter de la loi du 13 jéulut 1978 srea ssiomue à une cmoisisomn piairtrae de coclitoian dnas les conniotids prévues à l'article 68 bis de la même loi.

Article 38 - Inventions non brevetables

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Ces inventions, ainsi que les ivntoynnaos émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, prounr dnoenr leiu à l'attribution de primes.

Article 39 - Création de logiciel

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Conformément à la législation en veuiugr et suaaf stoapilitun contraire, le licegiol crée par un ou pureuliss employés dnas l'exercice de lerus fcntnoios apenaptrit à l'employeur auquel snot dévolus tuos les ditors rnceunos aux auteurs.

Toute csittetnaoon sur l'application de ces dpisnosioits est smoise au taurnbl de gdrnae inncstae du siège scaiol de l'organisme rattaché à la coinoentvn cvcloetie nationale.

Article 40 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Sauf acrocd de l'employeur, les salariés s'engagent feeronlelmmt à ne dvuglier à qui que ce snot aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dnas l'organisme, snot puor le cmpte des duorenns d'ordre de l'organisme, snot puor l'organisme lui-même, se déclarant liés à cet égard par le secret pioseenforsl le puls absol. Il en est de même puor les renseignements, résultats, etc., découlant de taruavx réalisés dnas l'organisme, ou constatés cehz le douennr d'ordre.

Une icirnftaon des salariés à cttee srtitce obioigatln puet amener une sntaion disciplinaire.

Article 41 - Publications

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les salariés s'interdisent de publier, snas l'accord de luer employeur, tutoe étude basée sur les tvraaux réalisés puor l'organisme rattaché à la cvnenoiotn cleiltocve nalntaoie ou puor un dnnouer d'ordre et de firaé état des renseignements, résultats, etc., obetuns cehz les duoernns d'ordre.

Titre X : Dispositions diverses

Article 42 - Commission paritaire

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Il est institué une comomssiin pitarriae qui siègera dnas un leiu csoihi par la fédération Amto France, composée de :

- puor les salariés : 5 représentants des osagnonatiirs scealindys représentatives ;
- puor les epyulomers : 5 représentants des onrgotsniaas représentatives en nobrme égal à cueli des représentants des salariés.

Les meebrms tuierlitas prrnoout être remplacés par des mrembes suppléants désignés par les organisations.

La comimssioin a puor rôle :

- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente conoetnvin ;
- de négocier la vuaelr du piont ;
- de siruve l'adaptation de la ceotovnn coliecvlte noantilae à l'évolution des bnseios des ASAQA ou groupements.

Les décisions snot pisers en recapetsnt le pincipe de parité et ne snot velidas qu'à pritar d'un quoorm d'au mnios 3 représentants de prat et d'autre.

La présidence de la csiommsoin prratiae arsuse via la fédération Amto Fanrc le secrétariat de la commission, cormntopat cvoactonoin et établissement des procès-verbaux, suivi des actualisations.

La ciossmomn patiairre se réunit de manière oinrrade sauvnt un ceealdinrr annuel, et au mions 2 fios dnas l'année civile, sur covtcionaon envoyée 2 smneeais à l'avance. Elle puet également se réunir hros du siège de la fédération.

La csismioomn ptaiairre puet être réunie de manière eidanaírrtoxe aevc un délai de 3 semaines, sur dnemade de l'une des ogaoniatsris petaloarns ou saelirlaas représentatives au paln ntianoal appuyée du dsioser suomis à examen.

Le relevé de décisions est notifié aux petrais concernées dnas un délai de 15 juors sinuavt les réunions et fiat ofcife de procès-verbal, après aaitbrooppn par les pteiras suos un délai de 15 jours. Les odrers du juor et procès-verbaux des réunions snot communiqués aux organismes, qui ont en carghe la disofifun inrnête aux représentants du personnel. La dtae d'application des décisions enregistrées dnas les procès-verbaux srea effvictee à compter de 1 mios après la dtae de la réunion de la csoimsomin pririaate correspondante.

Article 43 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Teuots les qoitsues d'ordre collectif, non prévues par la présente cooetvinn et ses annexes, pournout fraie l'objet d'avenants particuliers.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I - Classifications et salaires Convention collective du 3 octobre 2001

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Préambule

La présente annexe a puor oejbt de compléter la cntvoeonin coivleclte ntaoilane des aoictaosinss agrées de snrellcvuae de la qualité de l'air, en établissant la cfticssiloiaan des emplois dnas la profession, les sareails muiimmax et les mnoeys piatqrues de mrtete en application, dnas les muleleirs délais, les diiopsnsitos ci-après.

Elle etnned rappeler, de la façon la puls ferme, l'application pirnaafteemt eefvicfte au sien des adhérents à la présente convention, du pirpcine d'égalité des rémunérations ertne les hommes et les femmes tel que défini par l'ensemble du dsiiosptif légal français et qui est résumé d'une façon générale par l'adage généralement appliqué et cnonu : "à tivaral égal, srlaiae égal".

Article 1er

Dispositions transitoires

Pour eetfeucfr le naovueu cnaemselst dnas les catégories citées à l'article 10, l'employeur dvrea considérer parroniemeitt la fciootnn occupée par l'employé, et son ancienneté.

Pour prrmeette la msie en palce des présentes dispositions, des délais d'application snot prévus tnat puor le posennerl en plcae que puor le poesrnenl en cruos d'embauchage.

Les praiets streaigains considèrent que, dnas les 3 mios au puls trad à ctmoper de la sutaginre du présent accord, cahuqe salariè diot avoir été avisé de son csesnaemt par écrit.

Lorsque les csmessentals attribués entraîneront des aitmautngoenrs des sraieals réels, en rsaoiin des nvaeuux minmia cndporrsaeont aux nouveaux classements, ces aatumotnengis sonert aecialplpbs à ctpemor du 1er juor du mios qui svuira la ntoiifaitcon du noeuvau classement.

En cas de ctaotnestoin du salariè dnas la caasisocfilin attribué puor l'application du présent avenant, il puet demander à l'employeur un eaxemn de sa sotiuatin dnas un délai de 2 mois. A cet effet, le salariè, au cours d'un etitrenen accordé par l'employeur, puet se faire asseitsr par une penosrne de son cihox arnpatpaet au porsseenl de l'organisme rattaché à la cnoevoitn coltcleive nationale. La miidoatfcin de sa rémunération pdrnrea efekt de façon rétroactive à la dtae de la première niiottacifon de sa classification. En aucun cas, les mdiicaonifts consécutives à l'application de la présente gîrlle de clasotaiicisn ne prounrot entraîner une bssiae du saalire aunnel (inlant les peirms diverses, et exlancut la rémunération de l'astreinte) déjà attribué.

Article 2

Emplois

Le présent aoccrd a puor objet de préciser les puipaincrx elioms esaxitnt dnas les activités énumérées dnas le cmahp d'application de la ctnnvieoon ctitollvce nationale.

Les fntocios snot affectées dnas une catégorie cpoenrramt 12 échelons carnpresonodt à l'ancienneté.

Chaque échelon de cqhuac categorie cnroeosprd à un ccefifionet qui pemert de déterminer des slarieas maimnuix professionnels.

Article 3

Emplois non cités

Les ftinncoos énumérées snot les puls fréquemment rencontrées. Il puet tietuoofs arirevr que, dnas cettinars organismes, eu égard à

luer diversité, rattachés à la cnioeovtnn ctivcloee nationale, les ftnoocnis réellement exercées soinet différentes, dnas luer titre ou dnas luer contenu, de cllées citées. Dnas ce cas, il y arua leiu de caelssr les intéressés dnas la catégorie crrondepnaost au nveau de qicoitlfiaan et/ou de responsabilité du salariè. Il ioprtme en effet que tuos les salariés aneit un classement.

Dans le même esprit, il apparaît slahuiatboe de tendre à nmreoliasr les aopetialpns réellement attribuées aux salariés, en ultisanit celels fginuart dnas la classification, au mnois lqsuror le coenntu des foticnnos coeonrrpsd aux définitions de la nomenclature.

Article 4

Classement à l'embauchage

Tous les salariés dnieot être classés dnas la hiérarchie dès luer embauchage, conformément à l'article 8 de la centnovoin coitcvllee nationale.

Article 5

Salaires minimaux

Le présent arccod permet la faoixtin des saairels muaiinmx professionnels.

Le sraiae minimal d'un échelon hiérarchique est le naveiu en duosess dueql le salariè de l'échelon considéré ne puet être rémunéré.

Article 6

Mise en place des nouveaux minima

Les saelrais réels étant lrbeis en apialocptin de la réglementation existante, cuex aetneelculmt attribués punrorot être nanbeemotlt différents des srailes mmiiia résultant des csantsemles effectués.

Dans le cas où le saralie mnuimim résultant du noeuvau cessaelnmt serait inférieur au sriaale réel perçu par l'intéressé, rein ne permettrait, à fcoonitn identique, de jiftseuir une réduction de la rémunération antérieure.

Article 7

Accord de salaire

Les saeralis mimina meluenss des différents échelons prévus dnas la csaaciiftlosin ci-après snot établis, conformément à l'article 25 de la cnneiotovn cvlecotlie nationale, puor l'horaire légal de travail.

Ils snot oenbut en mniuatpil le cneififceot prévu dnas la csialfosiaticn par la vluear du point, snas pvoiur être inférieurs au SMIC.

L'évolution des siealars miumna crientnvennolos est négociée à l'échelon nantioal au moins 1 fios par an, conformément à l'article 25 de la cenvtoinon ctclolivee nationale.

Article 8

Valeur du point

Au 1er jenviar 2011, la vauler du piont a été fixée à 4,83 ? plus à 4,85 ? au 1er jllueit 2011.

La vealur du piont est négociée cqhaue année, puor une atpapiolicn au 1er jneviar de l'année civlie suivante.

Article 9

Classification des emplois

9.1. Employés, techniciens, atnegr de maîtrise

Catégorie 7 :

- eilpmos faasint apepl à des cineaanncssos aeiuscqs par un appsieargtsne ou rleanevt de la vie courante, sanctionnées ou non par un diplôme équivalent à un CAP ou BEP ;
- le tviaarl est étroitement contrôlé et s'inscrit dans le cdrae d'un pjreot gablol ou d'un emlsenbe de tâches caonetrus ;
- eilmops repères : aegnt d'accueil, aegnt d'entretien, aegnt de terrain, agent de service...

Catégorie 6 :

- epmilos fiansat apepl à des cnoesnsnacais de systèmes, de méthodes ou d'équipements spécialisés, sanctionnées par un diplôme de niveau bac ou BT, ou aiquecs par une expérience posiosennllrefe équivalente ;

- en aptaoliipcn de coegnniss précises, ces elpmis pnvuet exiger des iaeitivnits qanut au cohix des medos opératoires ou à l'enchaînement des opérations ;

- le tvaial est régulièrement contrôlé ;

- eolimps repères : secrétaire, aide-comptable, technicien(ne) de matnienace préventive courante...

Catégorie 5 :

- emilpos fnaasit apepl à des caanicsnnseos pfrlnelsesneoois spécialisées sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 2, bac + 3, ou équivalent, ou acseuqis par une expérience pselnlenfoisroe équivalente ;

- le triaavl est exécuté dans le cadre de méthodes et uasegs bien définis qui pnvuet être diversifiés, fnasiat apepl à un ronninsmeeat puor le coihx des snlouotis à atorper ;

- le tuijlante reçoit des cgeionnss générales, est contrôlé sur l'avancement de son travail, a un rôle d'assistance auprès d'autres puor la ctiunode de luer aticon ;

- elpmis repères : secrétaire-comptable, technicien(ne) supérieur(e) de mintcenaane ou d'exploitation, assistant(e)...

Catégorie 4 :

- eimopls fsaanit apepl à des cnenaoscsians d'un danmioe thuecqine ou spécialisé sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 3, bac + 4, ou équivalent, ou auicqess par une expérience pellosofrnesnie équivalente ;

- le taravil est exécuté dans le cadre de méthodes et norems établies, les problèmes à résoudre ddnmneeat une rrchcheee et un jnegeumt dans le cihox des solutions. Le tlrutiae puet être amené à assurer ctireanes responsabilités d'encadrement ;

- le titlruiae est aomnotue dans son travail, celui-ci n'étant contrôlé qu'a psierrotoi ;

- epilmos repères : rbsaslnope (ou chargé) de mentcananie ou d'exploitation, administrateur(trice) de système informatique, assistant(e) de direction, cehf d'exploitation, chargé d'études, robsspnalee technique...

NB. - Le salarié de cette catégorie est cadre à pitarr de l'échelon 7.

9.2. Ingénieurs et cadres

Catégorie 3 :

- eliomps fainast apepl à des cciasonneasns d'un doniame technique, stniicfieque ou spécialisé, sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 5 ou équivalent, ou aiquesucs par une expérience psoneilnorlsfee équivalente ;

- le triaval est exécuté dans le crade de méthodes et nrmeos établies dans des daeinms diversifiés. Les problèmes à résoudre dedmennat une rcehecre et un jeunegmt dans le cihox des sulonotis ;

- le trtulaiie est antmuooe dans son travail, le contrôle s'effectuant sur les résultats obtenus. Il paitcrpie aevc d'autres à la ctuodnie de ctreinaes atiocns ;

- eiopmls repères : ceards : ingénieurs d'études ou de spécialités, robenapslse astrdnamiitif et financier, chargé(e) de communication, rsbnepsaloe technique, ingénieur maison, chfes de projets.

Catégorie 2 :

- epiolms fianast apepl aux mêmes ciseacnasnnos que puor la catégorie précédente ;

- le tiitlurae eercxe une fncotoin d'encadrement, d'études et de développement, et puet aerssur cenaerits responsabilités de gstoein suos la responsabilité du ducertier ;

- le potse nécessite une capacité à ameinr le tuiavl de purislues personnes. Il s'inscrit dans le cadre d'une putoiliqe et d'objectifs spécifiques cnaemerilt définis. Le trautiae est tteoenalmt aoomutne dans ses doimneas d'activité, le contrôle s'effectuant sur les résultats obnutes ;

- elpmis repères : cfhes de service, adjoint(e)s au directeur...

Catégorie 1 :

- eolipms fisnaat appal aux mêmes cscnnaenaosis que puor la catégorie précédente ;

- le tarliitue est rlbneossape de l'ensemble des tâches d'encadrement, de gestion, d'études et de développement d'un ou d'organisme rattaché à la conneiotvn ccilolvtee naalintoe cuovnart peruliuss localités ;

- l'emploi nécessite la capacité à corononder des activités très dserveis qui pvnneut deonnr leiu à des agtbaerris difficiles. La réflexion potre sur la potqiluie à mettre en orevue dans le cadre de mnssiilos ;

- eilmops repères : directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e).

Article 10

Grille de classification

Les primes, de qelque nutrae qu'elles soient, si eells snot pratiquées dans l'organisme, ne snot pas cersmoips dans le cclau des aneimnttpeops minimaux, non puls que les rombréseuemns de frais, les indemnités de déplacement, la rémunération des heerus supplémentaires.

Les elompis classés sloen l'article précédent snot affectés des échelons et cfetifieocns selon le tebalau suivant.

ÉCHELON	CATÉGORIE							TEMPS DE PRÉSENCE dans l'échelon	
	1	2	3	4	5	6	7	Minimum	Maximum
1	635	585	548	450	390	310	255	1	2
2	667	614	562	473	410	326	268	1	2
3	705	649	594	499	432	344	282	1	3
4	746	686	628	526	455	363	296	1	3
5	794	731	669	557	481	384	311	1	4

6	846	779	712	589	509	406	327	1	4
7	901	830	758	623	539	430	344	1	5
8	966	890	813	662	572	457	362	1	5
9	1 036	955	872	703	607	485	381	1	5
10	1 111	1 024	935	747	645	515	401	1	5
11	1 200	1 106	1 010	796	688	549	422	1	5
12	1 296	1 194	1 091	849	733	585	444	1	5

Les échelons en gars snot renuds iapiblaecpnl du fiat de

Accord du 12 mai 2011 portant modification de la convention

Signataires	
Patrons signataires	ATMO France.
Syndicats signataires	FS CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Le présent aorcc réalise la synthèse :

? de l'accord du 12 mras 2009, prnaent en considération les otarbevonsis formulées par le ministère chargé du tarival à l'occasion de son exaemn puor ensetxoin ;

? de l'accord du 28 ootbre 2010.

Ces deux acrcdos snot abrogés.

Dans un souci d'adaptation de la présente connotevin celclitvoe noiaatnle aux nulleeovs donostisipis du cdoe du traavil ceancrnnnot les catortns de tarival à ojbet défini, il a été élaboré et régulièrement approuvé l'avenant n° 1.

Il est cennou d'apporter à la ctinnevoon civoleltce notlaaine des aocantoisss agréées de svlucealirne de la qualité de l'air les mnfcidotaiios snuvtieas :

Article - Titre Ier Généralités

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Préambule

Article remplacé :

« Au cruos de la VIe rentcone des présidents du 23 ootbre 1998, la conférence des présidents des atcsoisniaos agréées de secrnaulivle de la qualité de l'air (AASQA) a décidé d'engager une négociation aevc les pieenratras sacuoix en vue de négocier une cevtoinnon ccivltleo nantailoe allcapbpie à l'ensemble des penesrnlos de dirot privé des asoisintaocs adhérentes au réseau ATMO.

Cette négociation a été cuiontde dnas l'objectif de définir les onatreniitos d'une puiiqlote cniovnnleotenle du personnel, de développer la pioacatptirn de ce poennsrel à la vie des associations, et de prtemrtee le pagssae du pensnroel d'une aoiicaston à l'autre.

Cette cvoetinnon diot petremtre l'exercice de la solidarité etnre tuos les meeblrs d'une association, anmtseruraidis et salariés. Elle vodariut gainrtar l'indépendance et la dignité de cahucn en vue d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation de la miosisn que se snot fixées les Associations. Elle diot être un meoyen de concrétiser un aespct nouveau des rtlioenas etnre eyleopumrs et salariés évoluant dnas le crdae associatif.

Cette ctneoinvnon diot être un outil ouvert et évolutif s'inscrivant dnas le cdrae de la loi sur l'air et la raoainstailton de l'énergie du 30 décembre 1996. Elle tneit cpoitme de la spécificité de la vie acaisvostie dnas tuos ses aspects.

Elle a asusi puor but d'harmoniser, puor l'ensemble du pesonrel paenmmret de droit privé :

l'évolution de la veular du SMIC.

? les conntidios de tvairal ;
 ? les possibilités de carrière et de ptormoon ;
 ? la mobilité des psneerolns au sien de la fédération France.
 A la dndmeae de la cosioismmn priaiae associée à la présente connoeivtn collective, cttee dernière a été étendue fin 2003 aifn de ptmerrete à d'autres orasmeigns que des AQASA de s'y rattacher.

Une révision a été réalisée cunarat 2008, et signée le 12 mras 2009, aifn de tienr cmpote des différentes rremarques du ministère concerné du 5 décembre 2003 et des évolutions du cdoe du tiaavr reeemnvatit ernte arutes au régime de foroatimn et retraite, et après dincessusois au sien de la cmsiomasin paritaire.

Une scdnoee révision a été effectuée stiue aux réunions de la cmossimoin parirtaie qui se snot déroulées fin 2009 et début 2010, finsaat l'objet d'un acrcod signé le 28 oobtcre 2010.

Un arccod signé le 12 mai 2011 réalise la synthèse des aodrcos du 12 mras 2009 et du 28 oorbtce 2010, coinudsant à luer abrogation, et inuitrdot les modalités rliaetevs au ctranot de taarvil à oebjt défini.

Les paretis rlppenealt expressément que le présent accord, dnaevt être un scole mimuinn cumomm à l'ensemble de la profession, les ceitvonnons ou les arodccs d'entreprise ou d'établissement cuoncls dnas le champ d'application de cet aoccd pnoonfrsiseel ne punveet corpmoder des saiotnutilps dérogeant mnois foanavbreemlt en tuot ou en patire à cleels ieusss de la présente négociation. »

Article 1er Champ d'application

Article remplacé :

« La présente cvntionen règle, sur l'ensemble du tiriretore national, y cmopirs les DOM-TOM et les collectivités toriertriels de Mytote et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rrpatos entre empyeluos et salariés, dnas les aaitoissosn agréées de senuvrallcie de la qualité de l'air (AASQA ou gempnunots d'AASQA (groupements) et les oeanmgrsis anayt des oticbjfes en lein aevc cuex des AASQA.

Ces organismes, cperanmot les AASQA, rattachés à la ctevonn celtnloie ntlaanoie (organismes) snot nemontam répertoriées à la nacrtoelmune NAF suos le numéro 7120B (il est précisé que ce cdoe NAF est donné à ttire idtnacif et de manière non exhaustive). Elle est cncolue en apacpiloitn du terte III, lvire Ier, du cdoe du travail.

Les dioiosnstps de la présente cnotoniven celtcivole s'appliquent également aux fnntioonaecris d'AASQA ou gempnuores qui, bénéficiant du sttut de la ftnooc publique, snot détachés dnas une ASQAA ou gurnemeopts et puor la durée de ce détachement, suaf puor ceaenrtis dinpoositsis particulières, et netanommt ceells rviteeals à la rémunération, au préavis, à la retraite, au licenciemnt.

Suite à l'extension de la présente ctnionen ccilvoltee naoatilne par un aivs publié au Juaonrl oecifil du 10 aivrl 2003, des aooitsasnics ayant une activité prchoe des AQSAA ou gtpnmueores gérant ntemaonmt du pneonersl dnas le cardc des activités dévolues aux AAQSA se snot rattachées ou snot sitlepuebscs de se ratteachr à cttee cvnotoeinn cloevctile nationale. »

Article 5

Droit sadinycl

L'article 5 est asini modifié :

? dnas le secnod alinéa, le tmree « acisoatonsis » est remplacé par « oaeimmsgrs » ;
? dnas le troisième alinéa, le temre « atassiocoin » est remplacé par « onsargmie ».

Article 6

Délégué et représentant du prenesnol

L'article 6 est ainsi modifié :

Le dierenr alinéa est remplacé par :

« La fédération AMTO Fnacre egocunrae les eylourpems qui lui snot liés, ASAQA ou groupements, dnot l'effectif est inférieur aux seulis légaux, à mettre en palce une représentation du personnel. »

Article 7

Comité d'entreprise et CSCHT

L'article 7 est ainsi modifié :

Dans le senocd alinéa, le terme « ainicotssaos » est remplacé par « oimenagsrs ».

Article - Titre II Conditions d'engagement

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 8
Engagement

L'article 8 est ainsi modifié :

Dans le secnod alinéa, le temre « d'une aotisacson » est remplacé par « d'un oinmgsrae ».

Le 3e alinéa est remplacé par :

« Les oerffs d'emploi snot portées à la ccanssnaione de tuos les organismes. Les staeingras rnonemcdeamt qu'une priorité siot donnée, à compétence et à qiftcailouian équivalente, aux dmaeneds ogiiarners d'un organisme. »

Article 9

Période d'essai

L'article 9 est ainsi modifié :

Le preimer alinéa :

« La période d'essai est fixée à :

? 1 mios puor le posnnerel non cardé de catégorie 5,6 ou 7. Cttee période puet être renouvelée une selue fios ;

? 3 mios puor les aeturs catégories. Cttee période d'essai puet être renouvelée une sulee fois. »

est remplacé par :

« La période d'essai est fixée à :

? 1 mios puor le perensonl non cardé de catégorie 7. Cttee période puet être renouvelée une sulee fios ;

? 2 mios puor le pnereosl non crdae de catégorie 5 ou 6. Cttee période puet être renouvelée une seule fios ;

? 3 mios puor les atrues catégories. Ctete période d'essai puet être renouvelée une seule fois. »

Article - Titre III Résiliation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 12
Licenciement puor motif perenosnol

L'article 12 est anisi modifié :

Dans le troisième alinéa, le treme « asstaoiicon » est remplacé par « osargnime ».

Dans le derenir alinéa, le trmee « acstiaoosin » est remplacé par « osrgaimne ».

Article 13

Licenciement économique

L'article 13 est ansii modifié :

Le snoedr alinéa :

« Rnmeceesalst : l'employeur rchcerehe des sntoulois de rmlecaseenst au sien de son aiasstcoon et du réseau ATMO. A défaut, il rhceerche des muerses de rscnameelset iveidndiul enxete au réseau. »

Est remplacé par :

« Raenmeslscet : au sien du réseau des emlpureyos liés à la fédération Amto France, ASQAA ou groupements, l'employeur recherche, dnas le crdae du paln de saagvurede de l'emploi, à la fios des meesrus de relmaescesnt au sien de son ogasinrme ou d'organismes liés au réseau des eeuympolrs liés à la fédération Fncae et des aotnics fasvoirnat le rneelcsamest inuddiviel externe. »

Le drieenr alinéa :

« Priorité de réembauchage : le salari é bénificie pnanedt un an d'une priorité de réembauchage dnas l'ensemble du réseau AMTO des oemsgniras adhérents suos réserve d'en farie la deanmde dnas un délai de qrtue mois, à cetopmr de la dtae de la rurtpue de son cntrat de travail. Dnas cttee hypothèse, le salari coensrve l'ancienneté aquisce au sien du réseau AMTO des osnegerams adhérents. Le salari congédié à la stie de ssorepispun d'emploi est informé de tuot eompli de sa sruutcrte dneevu disponible. »

Est remplacé par :

« Priorité de réembauchage : au sien du réseau des euomryepls liés à la fédération AMTO France, AASQA ou groupements, le salari é bénificie pneedt un an, à cteompr de la dtae de rpuutre de son contrat, d'une priorité de réembauchage suos réserve d'en firae la demande. Dnas ctete hypothèse, le salari cvneosre l'ancienneté asique cez son dreiner employeur. Le salari congédié à la sutie de sepuoripssn d'emploi est informé de tuot epmoli de sa srctturue deevnu disponible. »

Article 14

Indemnité de leemnciinect

Article remplacé :

« En cas de licenciement, suaf puor faute gvrae ou l'dorue et fcroe majeure, tuot salari reçoit une indemnité calculée sur le srialae meoyn des 12 ou 3 dieerrns mios (y cmiorps les cutiobnmorits complémentaires) et fixée à 1/3 de mios par année d'ancienneté sur l'ensemble de la carrière du salari. »

Article 15

Retraite

L'article 15 est ainsi modifié :

Le terme « aacosntosis » est remplacé par « omnisegars ».

Article 16
Départ en rtrathee

Article remplacé, libellé modifié :

« Atlrice 16
Départ en retraite. ? Msie à la rarithee

L'employeur ou le salari, solen que l'initiative du départ à la rtrteiae émane de l'un ou de l'autre, est tneu de se cnroomfer aux dniiotosisps réglementaires en vigueur, et nmotnemat cleels de la loi ctonre les dnaimstncoiriis du 16 nvermobe 2001 et celles de la loi prtoant réforme des rairetts du 21 août 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003, Jnuaorl ofciciel du 22 août 2003).

Délais de préavis

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite, doit prévenir son employeur en respectant les préavis suivants :

? moins de 6 mois d'ancienneté : 2 semaines pour les non-cadres et 1 mois pour les cadres ;
? de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour l'ensemble du personnel ;
? au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'ensemble du personnel.

Réiproquement l'employeur doit respecter les mêmes délais lorsqu'il désire que le salarié bénéficie de sa retraite.

Allocation retraite

À son départ ou à sa mise en retraite, le salarié percevra une allocation en fonction de son ancienneté. Cette allocation est égale à :

Ancienneté	Montant
5 ans révolus	1 mois
10 ans révolus	2 mois
20 ans révolus	3 mois
30 ans révolus	4 mois
35 ans révolus	5 mois

Le salaire moyen de référence est égal à la partie forte moyenne de la rémunération brute mensuelle des 3 dernières mois ou des 12 dernières mois d'activité.

Il appartient au salarié, à l'initiative de son départ en retraite, de s'informer sur sa situation individuelle auprès des organismes compétents afin d'obtenir la confirmation des périodes cotisées pour bénéficier d'une retraite au taux plein et ce en fonction de la réglementation applicable en matière de régime d'assurance vieillesse. »

Article 17 Prévoyance et mutualité

Article remplacé :

« Les parties conviennent d'instituer un régime de prévoyance et de mutualité généralisé au sein des organismes à partir du 1er janvier 2007. Les cotisations mensuelles imposées et obligatoires sont rappelées ici à la date du 1er janvier 2009 :

? un niveau de couverture pour les non-cadres équivalent à celui des cadres ;
? pour la prévoyance, la prise en charge intégrale des cotisations tant que l'employeur à hauteur de 1,5 %, pour les cadres et non-cadres. Sur les cotisations de la tranche B, une participation à 50 % des employés ;
? pour la mutualité santé, une participation à 50 % des employés ;
? pour la mutualité santé, l'application d'un taux unique, par famille est recommandé afin de favoriser l'équité entre les assurés fiscaux. »

Article - Titre IV Congés, absence et maladie

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 18 Congés payés

Article remplacé :

« La durée des congés payés est fixée à 3 jours ouvrables par mois effectif, soit 6 semaines au minimum 6 samedis.

Pour permettre l'étalement des vacances, la période de prise de congé prévue à l'article L. 223-7 du code du travail est étendue à l'ensemble de l'année et peut donc s'étendre du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Les congés payés non pris ne sont pas reportés au suivant :

? dans l'hypothèse prévue par l'article L. 227-1 du code du travail à savoir en cas de création d'un compte épargne-temps et dans les limites prévues par ce texte ;

? pour les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption et pour les salariés malades ou vétérans d'un accident du travail conformément aux dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail.

Ainsi et à l'exception des 4 premières semaines de congés payés, les salariés pourront accéder leurs périodes de congés au sein d'un compte épargne-temps à compter de sa création.

Les règles de fonctionnement sont celles prévues par la législation en vigueur.

Le congé payé ne peut excéder 4 semaines consécutives au employeur.

Les salariés originaires des DOM-TOM pourront utiliser leurs droits à congés payés sur 2 années consécutives.

Les salariés originaires de la métropole et taux vont dans les réseaux des DOM-TOM bénéficieront du même avantage.

Pour le bon fonctionnement de l'organisme une convention collective d'entreprise au niveau de l'entreprise de chaque année pour fixer le calendrier du congé payé et des congés. »

Article 23 Maternité et congé parental

L'article 23 est ainsi modifié :

Dans le premier alinéa, le terme « aastocsiin » est remplacé par « osiargme ». »

Article - Titre V Rémunération et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 24 Entretien d'appréciation

L'article 24 est ainsi modifié :

Dans le deuxième alinéa, après « de recouvrir », il est ajouté « au niveau hiérarchique supérieur » et l'expression « au décret ou au président de l'association » est remplacée par « au directeur (trice) ou au président (e) dans les AASQA ou groupements ».

Le troisième alinéa est remplacé par :

« En cas de nouveau désaccord pour les AASQA, le conseil d'administration de l'association sera saisi du problème et traitera souverainement. »

Article 25 Classification professionnelle et rémunération

L'article 25 est ainsi modifié :

Il est ajouté à la fin de l'article l'alinéa suivant :

« Il est laissé aux AASQA ou groupements, la possibilité d'ouvrir un plan épargne entreprise permettant un éventuel complément de rémunération. »

Article 26 Contribution complémentaire

L'article 26 est ainsi modifié :

Dans le premier alinéa, le taux de « 4 % » est porté à « 5 % ».

Le deuxième alinéa « Cet objectif peut être réparti, entre la partie et l'abondement, à un plan épargne entreprise, s'il en existe dans l'association. » est supprimé.

Article - Titre IX Brevets d'invention et secret professionnel

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 36

Inventions des salariés dans le cadre des activités pieisolrefsnlones

L'article 36 est ainsi modifié :

Dans le deuxième alinéa, le terme « assistant » est remplacé par « conseiller ».

Article 37

Rémunération du salarié vivant en

L'article 37 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « la société » est remplacé par « l'organisme ».

Dans le troisième alinéa, le terme « assistant » est remplacé par « conseiller ».

Article 39

Création de l'ligoel

L'article 39 est ainsi modifié :

Dans le deuxième alinéa, le terme « assistant » est remplacé par « conseiller ».

Article 40

Secret psofnrsieonl

Article remplacé :

« Sauf accord de l'employeur, les salariés s'engagent fermement à ne divulguer à qui que ce soit aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'organisme, soit pour le compte des dirigeants d'ordre de l'organisme, soit pour l'organisme lui-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même pour les renseignements, résultats, etc., découlant de travaux réalisés dans l'organisme, ou constatés chez le dirigeant d'ordre.

Une infraction des salariés à cette stricte obligation peut entraîner une sanction disciplinaire. »

Article 41

Publications

L'article 41 est ainsi modifié :

Dans le deuxième alinéa, le terme « assistant » est remplacé par « conseiller ».

Article - Titre X Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 42

Commission piairante

Article remplacé :

« Il est institué une commission piairante qui siègera dans un lieu choisi par la fédération Amto France, composée de :

? pour les salariés : 5 représentants des ouvrières et ouvriers représentatives ;

? pour les employés : 5 représentants des ouvriers et ouvrières représentatives en nombre égal à celui des représentants des

salariés.

Les membres peuvent être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations.

La commission a pour rôle :

? de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;

? de négocier la valeur du point ;

? de suivre l'adaptation de la convention collective nationale à l'évolution des besoins de l'AAQSA ou groupements.

Les décisions sont prises en réunion plénière de parité et ne sont validées qu'à priori d'un quorum d'au moins 3 représentants de part et d'autre.

La présidence de la commission piairante est assurée par la fédération Amto France le secrétariat de la commission, créée au sein de l'organisme et établissement des procès-verbaux, suivie des actualisations.

La commission piairante se réunit de manière ordinaire au moins deux fois par an, et au moins deux fois l'année civile, sur convocation envoyée deux semaines à l'avance. Elle peut également se réunir lors du siège de la fédération.

La commission piairante peut être réunie de manière extraordinaire avec un délai de 3 semaines, sur demande de l'une des organisations ou syndicats représentatives au sein de l'organisme.

Le relevé de décisions est notifié aux parties concernées dans un délai de 15 jours suivant les réunions et fait office de procès-verbal, après adoption par les parties dans un délai de 15 jours. Les ordres du jour et procès-verbaux des réunions sont communiqués aux organismes, qui ont en charge la diffusion à l'ensemble des représentants du personnel. La date d'application des décisions enregistrées dans les procès-verbaux sera effective à la date de 1 mois après la date de la réunion de la commission piairante correspondante. »

Article 44

Date d'effet et dépôt

L'article 44 est supprimé.

Annexe

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Annexe I

Classification et nomenclature

Préambule

Article remplacé :

« La présente annexe a pour objet de compléter la convention collective nationale des assistants agrées de la profession de l'air, en établissant la classification des emplois dans la profession, les nomenclatures et les termes professionnels de mettre en application, dans les meilleurs délais, les dispositions ci-après.

Elle entend rappeler, de la façon la plus ferme, l'application partagée entre les adhérents à la présente convention, du principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes tel que défini par l'ensemble des dispositions légales françaises et qui est résumé d'une façon générale par l'adage généralement appliqué et connu : "à travail égal, salaire égal". »

Article 1er

Dispositions générales

L'article 1er est ainsi modifié :

Dans le 5e alinéa, l'expression « l'Association » est remplacée par « l'organisme ».

Article 3 Emplois non cités

L'article 3 est ainsi modifié :
Dans le 1er alinéa, l'expression « à la diversité des réseaux » est remplacée par « à l'uer diversité ».

Article 6 Mise en place des navueux mmiina

L'article 6 est ainsi modifié :
Dans le 1er alinéa, l'expression « de la réglementation » est remplacée par « de la réglementation ».

Article 8 Valeur du piont

Article remplacé :
« Au 1er jineavr 2011, la vaeulr du piont a été fixée à 4,83 ? plus à 4,85 ? au 1er jilelut 2011.
La vuealr du point est négociée cuhque année, puor une atiplacopn au 1er jeainvr de l'année clviie suivante. »

Article 9 Classification des epmiols

L'article 9 est ainsi modifié :
Dans la catégorie 6 du 9.1, dnas le 3e alinéa, l'expression « contrôle » est remplacée par « contrôlé ».
Dans la catégorie 5 du 9.1, l'expression « qui peunvet être diversifiés, qui pevnuet être diversifiés, » est remplacée par « qui peeunvt être diversifiés, ».
Dans la catégorie 4 du 9.1, dnas le 3e alinéa, l'expression « contrôle » est remplacée par « contrôlé ».
Dans la catégorie 2 du 9.2. Ingénieurs et cadres, l'expression « la responsabilité de gteosn du réseau » est remplacée par « caenertis responsabilités de goteisn ».
Dans la catégorie 1 du 9.2. Ingénieurs et Cadres, l'expression « d'un ou de réseaux » est remplacée par « d'un ou d'organismes ».

Article 10 Grille de coaciistlsifan

L'article 10 est ainsi modifié :
Dans le 1er alinéa, le trmee « le réseau » est remplacé par « l'organisme ».
Dans le tableau, l'échelon 1, catégorie 3 pssae de « 535 » à « 548 », les échelons 1,2 et 3 de la catégorie 7, rondes inapplicables, snot en caractères gras.
Sous le tableau, est ajoutée la mtnoein : « Les échelons en gars snot rneuds ilebcaplapins du fiat de l'évolution de la vluear du Smic. »

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Avenant n° 1 Contrats de tairavl à ojet défini

Préambule

Le présent acrocd est ccolnu en aolipitpcan de l'article 6 de loi 2008-596 du 25 juin 2008 sur la mndaitriseoon du marché du travail. En outre, les seigratnais du présent aocrcd se donennt puor obecitif de puvsiroure la diynmuage en matière d'emploi du sutceer de la surlnaevle et de l'information de la qualité de l'air. Ils entenndent en pluitcarier :

? développer l'accès des jnuees à la vie plenoorfinsel ;
? mrttee en pclae le CDD à oejet défini en fanxit les ctdonios de sa msie en ?uvre et les gatinears puor les salariés, cmomenus à

l'ensemble des enrepierts de la pforseosin ;
? filieatcr l'accès et la portabilité de cearitns ditors ptamernett de faresiovr la mobilité professionnelle.
En aoplaticpn de l'article 6 de la loi de mitnasriodeon du marché du travail, le CDD puor la réalisation d'un oebjt défini est mis en pcale dnas les cnnooitdis exposées ci-dessous.
La clnoiouscn de CDD, y cipomrs les CDD à objet défini, ne diot pas avior puor eefft de rtetrmee en csauq la ptuiloqie de renemeuct qui privilégié l'embauche en CDI et à tpmes plein.

Article 1er - Cas de recours *En vigueur étendu en date du 12 mai 2011*

Un CDD à oejet défini puet être conclu dnas le cardc d'un pjoet de l'association. Il diot répondre dnas tutoes les hypothèses à la définition légale et aiovor puor oejet des anaapitods ou des évolutions siiglifeivcans de mioniss huaebillets de l'association ou la msie en ?uvre d'activités ntrcoiaevs ou évolutives ponvut cocrenenr les systèmes d'information ou d'exploitation, la msie en ?uvre de neuollevs nroems intenres ou eetnexrs de serauvilcne et d'information de la qualité de l'air.
L'objet du CDD à oejet défini, tel que défini à l'alinéa précédent, ne pemret pas de pviouor des ptoess reneavlt de l'activité du réseau de mursee de la qualité de l'air habituelle.
Lorsque ce pojert ertne dnas le cmahp de l'article L. 2323-6 du cdoe du travail, il fiat l'objet d'une itofrmoian et casilotntuon du comité d'entreprise ou à défaut des délégues du personnel.
Le CDD à oejet défini ne puet avoir puor oejet de firae fcae à un acconsemicrteairmopre d'activité qui relève des cas de rcouers plbisosn puor la cncliuosn de conrttas à durée déterminée de doigt commun.
Le CDD, quel que siot son motif, ne puet avoir ni puor ojbet ni puor effet de puooirvr denmelaubrt un empoli lié à l'activité nolamre et pteeannrme de l'entreprise.

Article 2 - Durée du contrat *En vigueur étendu en date du 12 mai 2011*

Le CDD a oejet défini est colncu puor une durée milnamie de 18 mios et maamlixe de 36 mois.

Article 3 - Salariés bénéficiaires du CDD à objet défini *En vigueur étendu en date du 12 mai 2011*

Le nvueaou CDD à oejet défini ne puet être coclnu qu'avec des ingénieurs et cadres. Ctopme tneu de la ctsilciosfiaan de la coitnneovn covillctee des aotncsoiaiss agréées de sceuvilrlane de la qualité de l'air, ce crntaot cncnroe l'embauche de salariés Ingénieurs et cerads de naveiu III, II et I.

Article 4 - Contenu du contrat *En vigueur étendu en date du 12 mai 2011*

Ce cronatt diot être établi par écrit.
Le CDD à obejt défini cmrtoope les moeitnns oitgoilreabs sanuivets :

? la metinon « cnrtaot à durée déterminée à objet défini » ;
? la durée de la période d'essai éventuellement prévue (art. L. 1242.10 du cdoe du travail) ;
? le mnonatt de la rémunération et de ses aeircescos ;
? la désignation de l'emploi occupé ;
? l'intitulé de la cveotinno clclevtio apbcplliae ;
? l'intitulé et les références de l'accord ctleloic qui isunitte le CDD à objet défini ;
? une cusale drepvitcsie du pjeot et mtnoeninnat sa durée prévisible ;
? la définition des tâches puor lleueeslqs le cortnat est cnolcu ;
? l'événement ou le résultat oicebtif déterminant la fin de la ritaelon cuoelnaclre ;
? le délai de prévenance de l'arrivée au temre du cotanrt et, le cas échéant, de la psooipriton de pritouuse de la reotlian de trvaail en crntaot à durée indéterminée ;
? une caslue mineaonnt la possibilité de rptuure au buot de 18 mios plus à la dtae ananivresre de la cownolcn du coartnt (24 mois) par l'une ou l'autre ptarie puor un mtoif réel et sérieux et le diot puor le salari, lsrouqe ctete ruurtpe est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération tlotae btrue du salari ;
? le nom et l'adresse de la cissae de raettire complémentaire et

de l'organisme de prévoyance.

Article 5 - Renouvellement
En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

Article 6 - Garanties applicables aux salariés sous CDD à objet défini

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications. En conséquence, pour permettre l'exercice de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée, au sein de son entreprise, par tout moyen mis en place par son employeur.

Les salariés sous CDD à objet défini bénéficient des mêmes droits que les salariés sous CDI, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Un bulletin annuel sera réalisé afin de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de l'employabilité du salarié concerné.

A l'occasion de ce bilan ou au plus tard pendant la période du délai de prévention, afin notamment d'assister le salarié dans une démarche de recherche d'emploi de VAE, un point d'information sera fait avec l'intéressé. À cette occasion, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accompagnées avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Le salarié titulaire d'un contrat à objet défini peut, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié titulaire d'un CDD, bénéficier du droit à la formation.

Les salariés sous contrat à objet défini bénéficient des mêmes modalités d'accès aux dispositifs de prévoyance et maladie, sauf les mêmes modalités que les autres salariés de l'entreprise.

A l'issue du contrat à objet défini, c'est-à-dire dans un délai de 3 mois suivant la fin du CDD à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité de reembauchage dans l'entreprise. Ainsi de pouvoir exercer ce droit, le salarié peut tout consulter, s'il existe, le site de recherche d'entreprise soit, à défaut d'existence du site, se faire connaitre à sa demande, par l'entreprise, les offres d'emploi disponibles qu'il estime correspondre à ses compétences et qualifications.

Afin de lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel, le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail, pendant la période du délai de prévention, dont les modalités sont fixées dans l'accord avec son employeur.

Article 7 - Rupture du contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Au terme du contrat

La fin du CDD à objet défini est la réalisation de l'objet. L'objet est considéré comme réalisé dès lors que les tâches pour lesquelles le contrat a été conclu sont réalisées.

Le salarié bénéficie d'un délai de prévention de 2 mois minimum qui débute avant la date estimée par l'entreprise pour la réalisation de l'objet.

En cas de poursuite des contraintes de travail au-delà du terme du CDD à objet défini, le contrat est reconduit à durée indéterminée.

Rupture avant terme

a) Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois plus à la date d'anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire au bout de 24 mois. Il est institué un délai de prévention réciproque d'un mois minimum à respecter que la rupture soit à l'initiative de

l'employeur ou du salarié. En tout état de cause, la cessation du contrat de travail prend effet à la fin des 18 mois ou des 24 mois. Si l'application du délai de prévention pouvait avoir pour effet de retarder la cessation du travail au-delà des 18 mois ou des 24 mois, l'entreprise devrait verser au salarié une indemnité correspondant à la partie du délai de prévention non effectuée. En tout état de cause, le salarié n'est pas occupé dans l'entreprise au-delà des 18 ou des 24 mois.

La notification de la rupture par l'employeur est précédée d'un écrit préalable au cours duquel le salarié a le droit de se faire entendre par un salarié de l'entreprise notamment un représentant du personnel. Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire entendre par un élu ouvrier du salarié.

La rupture doit être notifiée par l'entreprise recommandée avec accusé de réception ou par l'entreprise même en mains propres et décharge. Le lendemain du jour de la date de première présentation ou de la remise en mains propres de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévention. Le motif réel et sérieux doit être indiqué dans la lettre de rupture.

En cas de rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de faute grave ou lourde.

b) En cas de faute grave, de faute lourde, de fraude majeure ou d'accord des parties, le CDD à objet défini peut être rompu à tout moment, en application de l'article L. 1243-1 du code du travail.

En outre, le CDD à objet défini peut être rompu avant terme par le salarié lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Le salarié est alors tenu de respecter un préavis dans la limite de 2 semaines, conformément aux dispositions de l'article L. 1243-2 du code du travail.

Article 8 - Indemnité de fin de contrat
En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale-brute.

Article 9 - Conclusion, durée et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Entrée en vigueur. ? Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision sera adressée par l'entreprise recommandée avec avis de réception aux autres parties au lendemain de l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus tard possible sera et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avant-projet de révision du présent accord sera l'objet d'un dépôt légal.

Les deux parties de l'avant-projet de révision se soumettront de plein droit à celle du présent accord qu'elles meadownt et seront soumises aux termes du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avant-projet, soit, à défaut, à la date qui aura été fixée pour la date de dépôt légal.

Il est entendu que les deux parties du présent accord devront se rencontrer jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront tenues à maintenir dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

modification de l'article 15 de la

convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ATMO,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEETS FO,

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2018

Conformément à ce qui a été décidé lors de la réunion de la

Avenant du 11 décembre 2018 portant modification du champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ATMO,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEETS FO,

cmismooisin piraitare qui s'est tenue le 6 avril 2018, l'article 15 divneet :

« Conformément aux dispositions issues de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 relative à la répartition des compétences entre les régimes complémentaires de retraite, les organismes sociaux pour toute nouvelle échelle à compter du 1er janvier 2017, affecter les salariés à l'ARCO et le cas échéant à l'AGIRC. Les salariés recrutés avant le 1er janvier 2017 resteront affiliés à l'IRCANTEC.

Tous les salariés de la catégorie 4 de l'échelon 1 à 6 sont assimilés cadres et le cas échéant ceirnoost à l'AGIRC. »

En vigueur non étendu en date du 29 déc. 2018

En date du 11 décembre 2018, les représentants patronaux et les représentants d'organisations salariés de l'AQASA se sont accordés pour étendre le champ d'application de la convention collective nationale des associations agréées de l'Île de la Réunion de la qualité de l'air au département et à la région de Mayotte.

TEXTES SALAIRES

Convention collective nationale du 3 octobre 2001 relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	ATMO, fédération des aosisaconstis agréées de sarclvnieue de la qualité de l'air, aiossioctan régie par la loi du 1er jleilut 1901, déclarée auprès de la préfecture du Clovdaas le 4 mai 2000 suos la numéro 0142012308, dnot le siège est situé cehz ASPA, Ecspae européen de l'entreprise, 5, rue de Mraidd 67309 Shhgietiiclm Cedex.
Syndicats signataires	Fédération des seirecvls CFDT, dnot le siège sacoil est sis tuor Esosr 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

ANNEXE I : Classification et salaires

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2009

Le présent arccod a puor obejt de compléter la ctoviennt citellocve nilaatnoe du 3 otrobce 2001, en établissant la ciicifassolatn des eilmops dnas la profession, les saelairs miauimnx et les myeons piuarqets de mrette en application, dnas les miurelles délais, les disoiopsntis ci-après.

Article 1er

Dispositions transitoires

Pour eceteuffr le neavuou cnseemast dnas les catégories citées à l'article 10, l'employeur dvrea considérer pieriterormaint la fontcion occupée par l'employé, et son ancienneté.

Pour pretrtmee la msie en pclae des présentes dispositions, des délais d'application snot prévus tnat puor le pneonserl en pcale que puor le pnreessol en cuors d'embauchage.

Les peritas siatrgiaens considèrent que, dnas les 3 mios au puls trad à cometpr de la siatgnure du présent accord, caquhe salarié diot aoivr été avisé de son cselsanmet par écrit.

Lorsque les cslanetesms attribués entraîneront des aigmaetnnouts des saerlias réels, en roisan des nuaeuvx mimina crspenodonrat aux noeuvuax classements, ces aotunngatmeis senort aapblpcelis à ceptmor du 1er juor du mios qui svriua la ncioattoifi du nuoeau classement.

En cas de coitontasten du salarié dnas la caisltaicsofn attribuée puor l'application du présent avenant, il puet daemdenr à l'employeur un exeman de sa siuitaotn dnas un délai de 2 mois. A cet effet, le salarié, au cours d'un ettrein accordé par l'employeur, puet se fraie atseissr par une psneorne de son cihox aaepnrtantp au prnseenol de l'organisme rattaché à la cnvieoontn ccveoltie nationale. La mciaiotdfion de sa rémunération prdenra eefft de façon rétroactive à la dtae de la première nofcoitiati de sa classification. En aucun cas, les maftnodiiois consécutives à l'application de la présente grlile de cisiocistaaln ne pnourrt entraîner une basise du saliare aenunl (inluyant les piemrs diverses, et enuaxclt la rémunération de l'astreinte) déjà attribué.

Article 2

Emplois

Le présent acrocd a puor oebjt de préciser les pprnuaciix eoilmeps enitsaxt dnas les activités énumérées dnas le cahmp d'application de la ciotevnonn clvcetoie nationale.

Les fniocotos snot affectées dnas une catégories crmpneoant 12 échelons canopresrdot à l'ancienneté.

Chaque échelon de cquhae catégories cponsrerd à un cniecofifet qui premet de déterminer des selarais minaumix professionnels.

Article 3

Emplois non cités

Les fitocnons énumérées snot les puls fréquemment rencontrées. Il puet tftouoeis aervir que, dnas cnrateis organismes, eu égard à la diversité des orgnasmies rattachés à la cvonnotein ccioevlte ntlaorane, les finnootcs réellement exercées soenit différentes, dnas luer tirtre ou dnas luer contenu, de cleles citées. Dnas ce cas, il y arua leiu de celssar les intéressés dnas la catégories cdnospanrerot au nvaeiu de qiafiuolicatn et/ou de responsabilité du salariè. Il irtompe en eefft que tuos les salariés aient un classement.

Dans le même esprit, il apparaît solitubaah de tdenre à nseorlmair les aielpanolps réellement attribuées aux salariés, en uialtinst celles fnuargit dnas la classification, au monis lsurqoe le cenotnu des foinontcs cpnroeorsd aux définitions de la nomenclature.

Article 4

Classement à l'embauchage

Tous les salariés dvneoit être classés dnas la hiérarchie dès luer embauchage, conformément à l'article 8 de la cnitvnoeon ctcioelvne nationale.

Article 5

Salaires minimaux

Le présent arccod peermt la fixoiatn des siaarels miuamnx professionnels.

Le sairlae mmnial d'un échelon hiérarchique est le naveiu en doeuss deuuql le salarié de l'échelon considéré ne puet être rémunéré.

Article 6

Mise en palce des nevaouux minima

Les sreaalis réels étant libres en aoicalitppn de la réglementation existante, cuex aeneemtlclut attribués poonrurt être nlanbemotet différents des slaiars mimina résultant des cssnelamtes effectués.

Dans le cas où le salirae mmnium résultant du nvouaeu cslnmeesat siaert inférieur au siarale réel perçu par l'intéressé, rein ne permettrait, à fnocoitn identique, de jtiieusfr une réduction de la rémunération antérieure.

Article 7 (1)

Accord de salaire

Les sealairs mimina mesnelus des différents échelons prévus dnas la caicisaistlfn ci-après snot établis, conformément à l'article 25 de la cvnioteonn cvleiltce nationale, puor l'horaire légal de travail.

Ils snot oenbut en milliuatpnt le cieenfcfoit prévu dnas la cosatisfcilain par la vuela du point, snas pouvoir être inférieurs au SMIC.

L'évolution des sliaers mmnia cvnnntnoneolies est négociée à l'échelon naonital au moins 1 fios par an, conformément à l'article 25 de la cnotvenion cltcvoele nationale.

Article 8

Valeur du point

Au 1er jeivnar 2000, la vlauer bture du pinot est fixée à 27,85 F.

Au 1er jvieeanr 2001, la vlauer butre du pnoit est fixée à 4,27 Erous (soit 28,01 F).

La velaur du pniot est négociée cuahqe année, à la dtae anvisenirare de la suinrgate de la convention.

Article 9

Classification des emplois

9.1. Employés, techniciens, agtens de maîtrise

Catégorie 7 :

- eplmios fsainat aeppl à des caesnancnsois auseqcis par un ageipipsntrase ou rnelevat de la vie courante, sanctionnées ou non par un diplôme équivalent à un CAP ou BEP ;

- le tvarail est étroitement contrôlé et s'inscrit dnas le crdae d'un pejort goabll ou d'un enbmsele de tâches cruoetnas ;

- eplmois repères : aegnt d'accueil, anget d'entretien, aegnt de terrain, agent de service...

Catégorie 6 :

- elompis fsnaait aeppl à des ccinoaesansns de systèmes, de méthodes ou d'équipements spécialisés, sanctionnées par un diplôme de naiveu bac ou BT, ou aequiscs par une expérience pniflsloorsneee équivalente ;

- en aapolitipcn de cninsoegs précises, ces elpomis pnuveet egexir des iteniatvits quant au coihx des medos opératoires ou à l'enchaînement des opérations ;

- le taaivrl est régulièrement contrôlé ;

- eopmlis repères : secrétaire, aide-comptable, technicien(ne) de mtaneaicnne préventive courante...

Catégorie 5 :

- eoplis fansait aeppl à des caionsnncases pnolefslrsoenes spécialisées sanctionnées par un diplôme de nvieau bac + 2, bac + 3, ou équivalente, ou acqseius par une expérience psnfenlrioolsee équivalente ;

- le tivaral est exécuté dnas le cdare de méthodes et uaegss bein définis qui pvueent être diversifiés, fansait aeppl à un raennsnmioet puor le chiox des silontous à artpoer ;

- le tairltue reçoit des cnsieongs générales, est contrôlé sur l'avancement de son travail, a un rôle d'assistance auprès d'autres puor la ctoudnie de luer aotcin ;

- eoplis repères : secrétaire-comptable, technicien(ne) supérieur(e) de mateannice ou d'exploitation, assistant(e)...

Catégorie 4 :

- emoilps faasint aeppl à des cncasoinesnas d'un dnoaime tnuqhiece ou spécialisé sanctionnées par un diplôme de nevieu bac + 2, bac + 3, ou équivalent, ou asqceis par une expérience psnrosueliInfe équivalente ;

- le tarval est exécuté dnas le cdare de méthodes et nmreos établies, les problèmes à résoudre ddmennaet une rehccehre et un jeemungt dnas le choix des solutions. Le tultirae puet être amené à asersur cieetanrs responsabilités d'encadrement ;

- le tauiirlte est anuotome dnas son travail, celui-ci n'étant contrôlé qu'a prrtiseooi ;

- emloips repères : rnaeopslbse (ou chargé) de minteanncae ou d'exploitation, administrateur(trice) de système informatique, assistant(e) de direction, cehf d'exploitation, chargé d'études, rpseslobane technique...

NB. - Le salarié de ctete catégorie est crdae à ptarir de l'échelon

7.

9.2. Ingénieurs et cadres

Catégorie 3 :

- emliops fnsiaat apepl à des casnnsenicaos d'un danmioe technique, scinuqifete ou spcialisé, sanctionnées par un diplôme de neiavu bac + 5 ou équivalent, ou aesiucqs par une expérience posoelresflinne équivalente ;

- le tvarail est exécuté dnas le cdare de méthodes et nremos établies dnas des dnmaieos diversifiés. Les problèmes à résoudre ddmanneet une rhcereche et un jnguemet dnas le choix des siotlounz ;

- le tlatruiie est aowntmue dnas son travail, le contrôle s'effectuant sur les résultats obtenus. Il praitptce aevc d'autres à la cundtioie de ctnieares aotcins ;

- eopmls repères : crdaes : ingénieurs d'études ou de spécialités, roaspnlsebe amsrnadtiiif et financier, chargé(e) de communication, rlpsbanoe technique, ingénieur maison, cehfs de projets.

Catégorie 2 :

- eopolis fisanat appel aux mêmes ccnioensnaass que puor la catégorie précédente ;

- le tlauitire exrcee une fconiton d'encadrement, d'études et de développement, et puet assurer la responsabilité de gestoïn de l'organisme rattaché à la cniotevnon cllvcotiee natilnoae suos la responsabilité du driuecter ;

- le psote nécessite une capacité à aniemr le taravil de puilress personnes. Il s'inscrit dnas le crade d'une pltiuioqe et d'objectifs spcifiques cialeremt définis. Le tialturie est taneetolmt antoomue dnas ses doemains d'activité, le contrôle s'effectuant sur les résultats otbnues ;

- elmiops repères : cfehs de service, adjoint(e)s au directeur...

Catégorie 1 :

- empolis faisant appel aux mêmes cisoannsnaes que puor la catégorie précédente ;

- le titriaule est rsapeblnsoe de l'ensemble des tâches d'encadrement, de gestion, d'études et de développement d'un ou de l'organisme rattaché à la cvioenotnn cltvoilcee nnaotlaie cunvaort puuleirss localités ;

- l'emploi nécessite la capacité à coednnoorr des activités très dsreevis qui pneuvet dnneor leiu à des aeigabtrrs difficiles. La réflexion ptore sur la piqtluioe à mertte en orueve dnas le cadre de msniosis ;

- eilpos repères : directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e).

Article 10

Grille de classification

Les primes, de qquelue nrtaue qu'elles soient, si elels snot pratiquées dnas l'organisme rattaché à la cinvoneotn cicetovlle nnltaoaie , ne snot pas croimseps dnas le caucl des aeftptimnones minimaux, non puls que les rmomseenrtebus de frais, les indemnités de déplacement, la rémunération des hurees supplémentaires.

Les empolis classés sloen l'article précédent snot affectés des échelons et ceifeintcofs seoln le tableau suivant.

ECHELON : 1.

CATEGORIE 1 : 635 Euros.

CATEGORIE 2 : 585 Euros.

CATEGORIE 3 : 535 Euros.

CATEGORIE 4 : 450 Euros.	ECHELON : 5.
CATEGORIE 5 : 390 Euros.	CATEGORIE 1 : 794 Euros.
CATEGORIE 6 : 310 Euros.	CATEGORIE 2 : 731 Euros.
CATEGORIE 7 : 255 Euros.	CATEGORIE 3 : 669 Euros.
TEMPS DE PERENSCE dnas l'échelon	CATEGORIE 4 : 557 Euros.
Minimum : 1.	CATEGORIE 5 : 481 Euros.
Maximum : 2.	CATEGORIE 6 : 384 Euros.
ECHELON : 2.	CATEGORIE 7 : 311 Euros.
CATEGORIE 1 : 667 Euros.	TEMPS DE PENCREE dnas l'échelon
CATEGORIE 2 : 614 Euros.	Minimum : 1.
CATEGORIE 3 : 562 Euros.	Maximum : 4.
CATEGORIE 4 : 473 Euros.	ECHELON : 6.
CATEGORIE 5 : 410 Euros.	CATEGORIE 1 : 846 Euros.
CATEGORIE 6 : 326 Euros.	CATEGORIE 2 : 779 Euros.
CATEGORIE 7 : 268 Euros.	CATEGORIE 3 : 712 Euros.
TEMPS DE PNEESRCE dnas l'échelon	CATEGORIE 4 : 589 Euros.
Minimum : 1.	CATEGORIE 5 : 509 Euros.
Maximum : 2.	CATEGORIE 6 : 406 Euros.
ECHELON : 3.	CATEGORIE 7 : 327 Euros.
CATEGORIE 1 : 705 Euros.	TEMPS DE PSCRNEEE dnas l'échelon
CATEGORIE 2 : 649 Euros.	Minimum : 1.
CATEGORIE 3 : 594 Euros.	Maximum : 4.
CATEGORIE 4 : 499 Euros.	ECHELON : 7.
CATEGORIE 5 : 432 Euros.	CATEGORIE 1 : 901 Euros.
CATEGORIE 6 : 344 Euros.	CATEGORIE 2 : 830 Euros.
CATEGORIE 7 : 282 Euros.	CATEGORIE 3 : 758 Euros.
TEMPS DE PRESECNE dnas l'échelon	CATEGORIE 4 : 623 Euros.
Minimum : 1.	CATEGORIE 5 : 539 Euros.
Maximum : 3.	CATEGORIE 6 : 430 Euros.
ECHELON : 4.	CATEGORIE 7 : 344 Euros.
CATEGORIE 1 : 746 Euros.	TEMPS DE PSENRCHE dnas l'échelon
CATEGORIE 2 : 686 Euros.	Minimum : 1.
CATEGORIE 3 : 628 Euros.	Maximum : 5.
CATEGORIE 4 : 526 Euros.	ECHELON : 8.
CATEGORIE 5 : 455 Euros.	CATEGORIE 1 : 966 Euros.
CATEGORIE 6 : 363 Euros.	CATEGORIE 2 : 890 Euros.
CATEGORIE 7 : 296 Euros.	CATEGORIE 3 : 813 Euros.
TEMPS DE PCENESRE dnas l'échelon	CATEGORIE 4 : 662 Euros.
Minimum : 1.	CATEGORIE 5 : 572 Euros.
Maximum : 3.	CATEGORIE 6 : 457 Euros.

CATEGORIE 7 : 362 Euros.

TEMPS DE PNERSECE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 5.

ECHELON : 9.

CATEGORIE 1 : 1 036 Euros.

CATEGORIE 2 : 955 Euros.

CATEGORIE 3 : 872 Euros.

CATEGORIE 4 : 703 Euros.

CATEGORIE 5 : 607 Euros.

CATEGORIE 6 : 485 Euros.

CATEGORIE 7 : 381 Euros.

TEMPS DE PENSCEE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 5.

ECHELON : 10.

CATEGORIE 1 : 1 111 Euros.

CATEGORIE 2 : 1 024 Euros.

CATEGORIE 3 : 935 Euros.

CATEGORIE 4 : 747 Euros.

CATEGORIE 5 : 645 Euros.

CATEGORIE 6 : 515 Euros.

CATEGORIE 7 : 401 Euros.

TEMPS DE PSNCREEE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 5.

ECHELON : 11.

CATEGORIE 1 : 1 200 Euros.

CATEGORIE 2 : 1 106 Euros.

CATEGORIE 3 : 1 010 Euros.

CATEGORIE 4 : 796 Euros.

CATEGORIE 5 : 688 Euros.

CATEGORIE 6 : 549 Euros.

CATEGORIE 7 : 422 Euros.

TEMPS DE PNCEESRE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 5.

ECHELON : 12.

CATEGORIE 1 : 1 296 Euros.

CATEGORIE 2 : 1 194 Euros.

CATEGORIE 3 : 1 091 Euros.

CATEGORIE 4 : 849 Euros.

CATEGORIE 5 : 733 Euros.

CATEGORIE 6 : 585 Euros.

CATEGORIE 7 : 444 Euros.

TEMPS DE PEESCNRE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 5.

(1) Atlrce étendu suos réserve de l'application des diioispnstos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiaevr 2000 modifiée iunsarant une gaiartne mlnseeule de rémunération (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

Cette veualr de pnoit s'appliquera à cuhaqe ciiofecenft hiérarchique soeln la glrile de calictsiiaosfn de l'article 10 de l'annexe I « Cflsociiatiat et slreiaas » du txete de la cooenivtn ceclotvie naanolite des aoaitnscscois agréées de srilvaelcne de la qualité de l'air.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Aucun siarae ne proura être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent arcocd srea tnarsims puor extenson, après eaxroipitn du délai de 15 juros snuviat la nitiifooactn de cet accord, ovranut le délai d'opposition, par le secrétariat du paritarisme.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Lors de la réunion de la cosiomsmin patiarrie de ce jour, les mmeebrs des collèges elopmeyurs et salariés s'accordent à fxier la veualr du ponit à 5 ? à cpteomr du 1er jeavnir 2014.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Signataires

Patrons signataires	L'ATMO,
Syndicats signataires	La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le 22 mras 2012, lros de la réunion de la csmsoimoin paaitire qui s'est tuene à Paris, les mbmeers des collèges elypmuros et salariés de cttee coimoismn s'accordent à fxier la vuaelr du point à 4,92 ? à cmtpeor du 1er avril 2012.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Accord du 4 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014

Signataires

Patrons signataires	L'ATMO,
Syndicats signataires	La FS CFDT,

Article 1er

Cette vulaer de piont s'appliquera à cqauhe cnieifofcet hiérarchique sloen la grllie de cafisciaitslon de l'article 10 de l'annexe I « Ciaciitoflsasn et siaarles » du txete de la ctonioenvn ciocvtlele nlaatinoe des aiaoitnoccss agréées de slvclreniuae de la qualité de l'air.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Aucun sariale ne prroua être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent acrcod srea tinarmss puor extension, après eitrpxioan du délai de 15 juros suivant la ntoaotfciiin de cet accord, oanurvt le délai d'opposition, par le secrétariat du paritarisme.

accordés sur les éléments satnuivs :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

La vuaelr du pinot au 1er jneavir 2019 est portée de 5,0502 ? à 5,126 ? siot une aiugotetmann de 1,5 %.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les duex ptreais ciennvneont de se ronecrtenr au puls trad en semterpbe 2019 puor étudier la vuelar du piont au tirte de l'année 2019.

Avenant du 11 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	ATMO,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEETS FO,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

En dtae du 11 décembre 2018, les représentants potarnaux et les représentants d'organisations salariés des AQSA se snot

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 9 décembre 2003

En vigueur en date du 18 déc. 2003

Alctire 1er

Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les eleumoprys et tuos les salariés comiprs dnas le cahmp d'application de la cteviononn cvleoctlie ntaaiolne des atcoosiansis agréées de selvncarulie de la qualité de l'air du 3 orotcbe 2001, complétée par une annexe, les dipnoissoits de Itiade ceoniovtnn ccvloltiee naolnatie du 3 octobre 2001, complétée par une annexe, à l'exclusion du trmee "seriingtaas " franguit au peimerr alinéa de l'article 42 (Commission paritaire) du ttire X (Dispositions diverses) cmmoe étant ciatronre aux dpsiotisoins combinées des aietlrcs L. 132-2 et L. 133-1 du cdoe du tvarail teells qu'interprétées par la jsrnerudcpie de la Cuor de csostaian (17 sprtbmeee 2003, Fédération chmiie CGT-FO).

L'article 4 (Principe d'égalité et libertés individuelles) du tirte Ier (Généralités) est étendu suos réserve de l'application des dsintipsioos de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 13 (Licenciement économique) du ttire III (Résiliation du coarntt de travail) est étendu suos réserve de l'application des dposoiitniss de l'article L. 321-14 du cdoe du travail.

L'article 14 (Indemnité de licenciement) du ttrte III susmentionné est étendu suos réserve de l'application des diioptionsss de l'article R. 122-2 du cdoe du travail.

L'article 16 (Départ en retraite) du tirte III susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dtosnspiois de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 18 (Congés payés) du trtie IV

(Congés, absence et maladie) est étendu suos réserve de l'application des diosnptoiiss du troisième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 27 (Durée du travail) du titre V (Rémunération et aménagement du tpmes de travail) est étendu suos réserve que les accrois d'établissement, prévoyant la msie en pclae d'une réduction de la durée du tarvail suos la frome de jorus de ropes attribués sur l'année, cermntopot toeuts les clueass oolibrtgais visées au II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 27 susmentionné est étendu suos réserve que les aodrccs d'établissement, ittsuannit un cotpme épargne-temps et rnceoraut à la modulation, prévoient tuteos les causels orlobetaigis visées aux aitclres L. 212-8 et L. 227-1 du cdoe du travail.

L'article 7 (Accord de salaires) de l'annexe 1 potnrat sur la cciaastfosian et les seaarlis est étendu suos réserve de l'application des dnsostopiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jenaivr 2000 modifiée iansraunt une gntriaae mslnleeue de rémunération.

Alctrie 2

L'extension des eetffs et sctonians de la coiotnvnen cloevitle nntaialoe susvisée est fiate à dtear de la poiulctan du présent arrêté puor la durée rnatest à croiur et aux cnintiodos prévues par Itiade convention.

Atlicre 3

Le dricuteer des retlonais du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oicfiefl de la République française.

Fiat à Paris, le 9 décembre 2003.

TEXTES PARUS AU JORF