

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/](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
<i>Convention collective nationale du 3 octobre 2001 relative aux salaires</i>	23
<i>Accord du 22 mars 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2012</i>	26
<i>Accord du 4 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014</i>	26
<i>Avenant du 11 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2019</i>	27
Textes Extensions	29
<i>Arrêté du 9 décembre 2003</i>	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 cours de la VI^e rencontre des présidents du 23 octobre 1998, la conférence des présidents des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA) a décidé d'engager une négociation avec les partenaires sociaux en vue de négocier une convention collective nationale applicable à l'ensemble des salariés de droit privé des associations adhérentes au réseau ATMO.

Cette négociation a été conduite dans l'objectif de définir les conditions d'une relation collective du personnel, de développer la participation de ce personnel à la vie des associations, et de permettre le passage du personnel d'une association à l'autre.

Cette convention doit permettre l'exercice de la solidarité entre tous les membres d'une association, salariés et bénévoles. Elle vise à garantir l'indépendance et la dignité de chacun en vue d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation de la mission que se sont fixées les Associations. Elle doit être un moyen de concrétiser un aspect nouveau des relations entre employeurs et salariés évoluant dans le cadre associatif.

Cette convention doit être un outil ouvert et évolutif s'inscrivant dans le cadre de la loi sur l'air et la réglementation de l'énergie du 30 décembre 1996. Elle tient compte de la spécificité de la vie associative dans tous ses aspects.

Elle a aussi pour but d'harmoniser, pour l'ensemble du personnel, les conditions de travail :

- les conditions de travail ;
- les possibilités de carrière et de promotion ;
- la mobilité des personnes au sein de la fédération France.

A la demande de la commission paritaire associée à la présente convention collective, cette dernière a été étendue fin 2003 afin de permettre à d'autres organisations que des AQSAA de s'y rattacher.

Une révision a été réalisée courant 2008, et signée le 12 mars 2009, afin de tenir compte des différentes mutations du ministère concerné du 5 décembre 2003 et des évolutions du cadre du travail réglementaire et autres au régime de formation et retraite, et après discussion au sein de la commission paritaire.

Une seconde révision a été effectuée suite aux réunions de la commission paritaire qui se sont déroulées fin 2009 et début 2010, fixant l'objet d'un accord signé le 28 octobre 2010.

Un accord signé le 12 mai 2011 réalise la synthèse des accords du 12 mars 2009 et du 28 octobre 2010, concernant la lue abrogation, et introduit les modalités relatives au contrat de travail à objet défini.

Les parties reprennent expressément que le présent accord, devant être un socle minimum commun à l'ensemble de la profession, les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement conclues dans le cadre d'application de cet accord prennent effet ne peuvent déroger des dispositions dérogant moins favorablement en tout ou en partie à celles issues de la présente négociation.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM-TOM et les collectivités locales de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les salariés et bénévoles, dans les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA ou groupements) et les organismes ayant des fonctions en lien avec ceux des AASQA.

Ces organismes, comprennent les AASQA, rattachés à la convention collective nationale (organismes) sont rattachés à la convention collective NAF sous le numéro 7120B (il est précisé que ce code NAF est donné à titre indicatif et de manière non exhaustive). Elle est incluse en application du titre III, livre Ier, du code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent également aux fonctionnaires d'AASQA ou bénévoles qui, bénéficiant du statut de la fonction publique, sont détachés dans une AASQA ou groupements et pour la durée de ce détachement, sauf pour certaines dispositions particulières, et notamment celles relatives à la rémunération, au préavis, à la retraite, au licenciement.

Suite à l'extension de la présente convention collective nationale par un avis publié au Journal officiel du 10 avril 2003, des associations ayant une activité partielle des AASQA ou groupements gérant notamment du personnel dans le cadre des activités dévolues aux AASQA se sont rattachées ou sont susceptibles de se rattacher à cette convention collective nationale.

Article 2 - Durée-Révision-Dénonciation

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée à tout moment après une demande faite par l'une des organisations signataires. La demande de révision doit être notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception, et accompagnée d'un projet de modification.

Toute demande de modification ou tout projet additionnel doit faire référence à la présente convention.

Toute dénonciation, partielle ou totale, de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, doit être portée, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

La dénonciation de la présente convention collective n'entraînera pas suspension de son application pendant la durée de sieste prévue à l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle doit être suivie, dans les trois mois, de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou d'un avenant modificatif, en cas de dénonciation partielle.

Article 3 - Dispositions existantes

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Titre Ier : Généralités

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

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

Les avetaangs accordés par la cintonoevn ctlevlicoe ntalnioae ne peuevnt en acun cas s'ajouter à cuex anayt le même obejt dnas les conventions, accords, uegsas 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 alectris L. 225-1 et snvtaius 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 doiontissips 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 meuers 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) Atcilre étendu 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 rseioscnneat la liberté d'opinion anisi que le driot puor tuos d'adhérer lenrbmeit à un sinaydct pesorfenionsl constitué en aaoticlpijn 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 fcnootins représentatives saedynicls ou autres, des origines, des ooiipnns philopoqiehsus ou des coaryecns religieuses, puor arrêter leurs décisions de qlqueue nuarte qu'elles seniot intéressant le fnennciteoonmt des oasrnmiegs rattachés à la covtonien cvtloeicle ntoiaane et nmtonaemt en ce qui cecnonre les employeurs, l'embauchage, les ctdojininos de travail, la rémunération et l'avancement, la fomtiaorn professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les musrees de dpslciiine et le licenciement.

L'exercice du driot scndayil régi par les alrtcies L. 421-1 à 21 du cdoe du talavrl et les dtnisooiisps particulières piesrs au niveau de chquae oirgnmsae rattaché à la coivontnen cvelcilote 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 ontgiaisoran sdniaylce puor la représenter aux négociations et ciinoomssms priaaatris de la banrche et bénéficie du doit de s'absenter suos réserve d'en ifnemror 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 ciioitndnos 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 slious 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 civlocelte 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 airttecs 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 stiasatfis 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 oefrfs d'emploi snot portées à la coinnassncae de tuos les organismes. Les saigiantres rdoenmcenmt qu'une priorité siot donnée, à compétence et à qtiailcofiaun 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 cnnitdioos de rémunération, la durée hiaameodbrde du travail, la caalifcstiioun de l'intéressé et les précisions corneancnt le pstoe de tvarail (voir Cfsfliitancoais 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 libres de se séparer sans préavis. Toutefois, à partir du 2^e mois de la période d'essai, les parties doivent se prévenir réciproquement 8 jours à l'avance.

Lorsque la 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 prise en compte dans le calcul de l'ancienneté, notamment dans le calcul de la retraite 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 conditionne l'embauchage définitif.

Article 10 - Contrat à durée déterminée et travail temporaire

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Le recours à ces contrats est possible dans les conditions prévues par les articles L. 122-1 et suivants, et L. 124-2 du code du travail.

La présente convention collective est applicable aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires dans le cadre de la législation en vigueur.

Titre III : Résiliation du contrat de travail

Article 11 - Préavis

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai et hormis le cas de rupture pour faute grave, faute ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté :

PERSONNEL : Moins de 6 mois.

NON-CADRE : 2 semaines.

CADRE : 1 mois.

PERSONNEL : De 6 mois à 2 ans.

NON-CADRE : 1 mois.

CRDAE : 3 mois.

PERSONNEL : 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 chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante 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 exercer 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 prise en compte de ces heures pour l'exercice d'emploi, la fixation de ces 2 heures dans la journée se fera d'accord entre un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du salarié.

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

Le salarié licencié qui, au cours de la période de préavis, trouve un nouvel emploi, peut être dispensé d'effectuer le solde du 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 conviendra préalablement le salarié à un entretien par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

A défaut d'institution représentative du preesnol au sien de l'organisme rattaché à la cnonitoevn clvcoetlie nationale, le salarié puet pdnrree un ceseolnir de son choix, insicrt sur la lstie dressée par le préfet, après cittslaonuo des oosanitiagrns syeciadnls représentatives, et dosbiniple à l'inspection du tiarval et à la mriiae de siège de l'organisme rattaché à la cotinnvoen ceiltlcove nationale.

Article 13 - Licenciement économique

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

En cas de lcnmeeeciint puor motif économique, l'employeur consulte, dnas les cnntodoiis réglemmentaires, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les mreuess qu'il envisage. L'employeur imrfnoe et cnlutose la cmsoioimsn paritaire.

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

Priorité de réembauchage : au sien du réseau des emeuoylrps liés à la fédération AMTO France, AQSAA ou groupements, le salarié bénéficie peanndt un an, à cemptor de la dtae de rpurute de son contrat, d'une priorité de réembauchage suos réserve d'en farie la demande. Dnas ctete hypothèse, le salarié crosenve l'ancienneté aucisque cehz son dienner employeur. Le salarié congédié à la suite de spsuoirepsn d'emploi est informé de tuot eopmli de sa sutturce dveenu disponible.

Article 14 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

En cas de licenciement, suaf puor fuate gvrae ou ldoure et fcroe majeure, tuot salarié reçoit une indemnité calculée sur le siraale meyon des 12 ou 3 dneerris 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 iudvveinllde auprès des oseigmanrs compétents aifn d'obtenir la ciamorfitonn des périodes cotisées puor bénéficier d'une rrtetiae au tuax pelin et ce en ftnocon de la réglementation apalcblpie en matière de régime d'assurance vieillesse.

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2018

Conformément aux dsoitniposs ieusss de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 jnieavr 2014 raitelve à la répartition des compétences etnre les régimes complémentaires oiltaorbeigs de retraite, les oeimanrgss dernvot puor tuote nlvuleoe eaubcmhe à ctmpeor du 1er jainver 2017, ailifefr 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, solen que l'initiative du départ à la rtaretie émane de l'un ou de l'autre, est tneu de se cmoneofrr aux dnotissiopis réglemmentaires en vigueur, et nomneamt ceells de la loi cortne les dcioniarmistns du 16 nrvobeme 2001 et ceels 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 rptnsceeat 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 rittreae

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

Cette actiaollon 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 riararte émane de l'un ou de l'autre, est tneu de se ceonfmrr aux dsionstiopis réglemmentaires en vigueur, et ntmemnoat cllees de la loi cotnre les drinaisitncoms du 16 nvorebme 2001 et ceels de la loi prntaot réforme des rrtaretis du 21 août 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003, Jnoural ofcieifl 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 délais 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 retraite

A 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

Le salaire moyen de référence est égal à la plus forte moyenne de la rémunération brute mensuelle des 3 derniers mois ou des 12 derniers 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 cotisation 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 mutuelle

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

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

- un niveau de cotisation pour les non-cadres équivalent à celui des cadres ;

- pour la prévoyance, la prise en charge intégrale des cotisations tertiaire A par l'employeur à hauteur de 1,5 %, pour les cadres et non-cadres. Sur les cotisations de la tierce B, une participation à 50 % des cotisations ;

- pour la mutuelle santé, une participation à 50 % des cotisations ;

- pour la mutuelle santé, l'application d'un tarif unique, par famille est recommandé afin de permettre l'adhésion des salariés fiscaux.

Titre IV : Congés, absence et maladie

Article 18 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

La durée des congés payés est fixée à 3 jours ouvrables par mois effectif, soit 6 semaines comprises 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 rattachés au :

- 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 jouissance d'un congé de maternité ou d'adoption et pour les salariés mères ou pères d'un enfant 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 prennent affectivement les périodes de congés au sein d'un compte épargne-temps à compter de sa création.

Les règles de fonctionnement s'appliquent aux congés prévues par la législation en vigueur.

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

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

Les salariés indépendants de la métropole et rattachés aux réseaux des DOM-TOM bénéficieront du même avantage.

Pour le bon fonctionnement de l'organisme une convention doit s'engager avant la fin du premier trimestre de chaque année pour fixer le calendrier du congé individuel et des ponts.

Article 19 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 9 déc. 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 :

MOIUF DU CNOG : Manger de l'intéressé.

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

MIOTF DU CNGOE : Maagrie d'un enfant.

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

MTOIF DU CNGOE : Décès d'un cjnoiot 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 COIINODTN d'ancienneté (nombre de jours) : 3.

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

SNAS COTDIIONN 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 qlueuqe cuase 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 prenvier à son employeur, dnas les 48 heures, un cetriaftc médical.

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

jaivenr 1978.

Il perçoit une indemnité coonrnardsept à la différence enrte le sliarae 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 cuvoretruae 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 jtcanisufotiis 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 salarié mladae ou accidenté bénéficie, aux tuax et durée prévus par la loi du 19 jvniaer 1978 rvtelaie 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 ccnrmeoneomt 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 dmiiunotin 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 cifateirct médical puor sognier cet enfnat malade, et ce, dnas la liitme de 3 juos 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 mmxiaum puor élever un enfant. Ce congé puet être prolongé 2 fios puor prenrdre fin en tuot état de csaue au 3e anrsinivraee de l'enfant.

Les salariées eneiçnets bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée cmome tpems de tirvaal effectif :

- 1/2 hruee par juor à cpoemtr du quatrième mios ;

- 1 heure par juor à cmopter du sixième mois.

L'intéressée a l'autorisation de s'absenter puor totue colttunisaon prénatale. Ctete ansbcee est rémunérée sur présentation d'un jitaucistiff 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 mniimum 1 fios par an, le salarié drvea être reçu par sa hiérarchie. L'entretien dvera pector au miunmim sur le coptme rednu de l'année écoulée, les cditionions de travail, les bneoiss en formation, les oibftejcs de l'année à venir, la rémunération.

Cet enteeirtn d'appréciation dreva dnnoer leiu à un ctpome rndeu signé des duex parties, aevc possibilité, en cas de désaccord, de ruirecor au nveaiu hiérarchique supérieur, au directeur(trice) ou au président(e) dnas les AAQSA ou groupements. Ce neovul ereetnitrn dernnoa également leiu à un cptome rndeu signé des duex parties.

En cas de nuaveou désaccord puor les AASQA, le cinoesl d'administration de l'organisme srea ssaii du problème et tnrrhaera souverainement.

Article 25 - Classification professionnelle et rémunération

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

La fctinoon ripemle par le salarié est sulee pisre en considération puor son cenmleasat dnas la girllle de cilfaotiisascn des epolmis aieblalcpss en matière d'appointements.

Les salariés snot appointés au mois.

Le prnoseenl visé à la présente cntneoovin est réparti dnas la ctfisoaailciscn des eliopms faurnigt à l'annexe I. Les sitaitouns réelles panouv être deevsris solen les capacités et les antruttoibis de chacun, la cotaaiisifcsln frnuaiigt en annexe I ne puet que clasesr des ftooincns ou des postes, pirs dnas luer entité. Elle ne poaiurrt prétendre cessalr les personnes.

La valeur du ponit est négociée à l'échelon naotinal au mnois 1 fios par an dnas le crdae de la cissmmooïn paritaire.

Les searlais divneot être au moins égaux, puor un hiarore à tpems plein, aux salaiers miunmax apicllaebps à l'échelon. Ils snot proportionnés puor les salariés à tpems partiel.

Lorsqu'un salarié exerce, de façon permanente, des fnooncits rvaelent de puseulirs postes, il diot être classé à l'échelon le puls élevé des ftcionons qu'il exerce.

L'expérience plsnloesonfreie diot être valorisée, éventuellement suos fmore d'équivalences professionnelles.

Il est laissé aux AQSA ou groupements, la possibilité d'ouvrir un paln épargne eistrenpe penmtrteat un éventuel complément de rémunération.

Article 26 - Contribution complémentaire

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Une ctontoiruibn complémentaire, d'un mtnaont au minos égal à 5 % des atpetinpméons bturs perçus etnre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 nmerovbe de l'année en cours, est attribuée en fin d'année.

Le mnntoat de cttee coobtuirnitn complémentaire srea négocié cuhgae année, de façon à trnede vres 8 % à terme.

En cas d'arrivée ou de départ en crous d'année, ou de spueionssn du ctoanrt de travail, cttee ciubonrotitn complémentaire est attribuée au proarta du tpms passé dnas l'entreprise au curos de l'année.

Les aenebss assimilées à du tpms de tvialal efeiftcf ne peenvut entraîner de réduction de cette crtuiooibtnn complémentaire.

Cette cinbtoitorun complémentaire ne puet ni se sbusteuir ni se clueumr aevc d'autres pmeirs ou anatavges estixant d'un mntnoat supérieur.

Article 27 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

La durée du tvialal eitcteff est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est généralement répartie sur 5 jorus consécutifs ; cependant, puor ceiatrns organismes, l'amplitude d'ouverture puet être répartie sur 6 jorus ou dennor leiu à des roulmetens puor aseusr la continuité de scireve (décret n° 2005-906 en dtae du 2 août 2005, rileatf au reops hoaabrdmeide par roulement, des dtpiisoisons des atlriecs L. 221-9 et R. 221-4-1 du cdoe du taaivrl ; les acntioaisoss agréées de sulnclarivee de la qualité de l'air étant aesmdis à deonnr le ropes hiberadomade par roulement).

Le ropes hiombaaderde est constitué de 2 jorus consécutifs.

Il prroua éventuellement y être dérogré après aocrd du pnseneorl concerné et aorcd de l'administration du tavrail dnas le recpset des règles de dérogation prévues par le cdoe du travail.

La durée légale du taaivrl est fixée à 35 hruees de tvaaril efectiff par semaine.

La durée légale ci-avant indiquée ne cnuiottse pas une durée ogairbtloe mias ctuosite snipemmet le seilul de déclenchement des heerus supplémentaires.

Tout établissement purora dnoc osiegrnar le tpms de tiraavl sur la bsae d'un hrroiae supérieur à 35 hruees à cdioiont d'en assumer les conséquences tnat financières, qu'au trrvaes de l'octroi de repos cmtenusropaes et suos réserve de ne pas dépasser la durée mixmaale du travail.

Les peratraeins suaciox cnenvnoinet à ce trite de se reentncror régulièrement dnas chuqae ogmnsriae aifn d'adapter les modalités de définition et de réduction du tpms de taravil conformément à l'article L. 212-9 du cdoe du taavril 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 ognaiemrss rattachés à la cnooetnivn ciltelvcoe ntlnoaae peunevt être suimos à des arieentsts particulières à

luer doimlice en dehros des heurs légales de travail.

L'astreinte consiste, pour le salarié, à reestre à la dsitospioin de l'employeur aifn de répondre à son aeppl éventuel suos qlueqe forme que ce soit. Les aeitntesrs snot des périodes de siplme présence, d'attente ou de disponibilité panendt llseleuqes le salarié, bein que n'exerçant anuuce activité effective, reste, à la ddanmee de son employeur, à sa dotposiisn aifn d'être en meurse d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité dnas l'heure de l'appel.

Le tpmes d'intervention csoiuttne 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 bénéfice d'une cepartintoe 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 cnaoioemptsn financière ou la durée du rpoes snot fixés au sien de cuhgae oginsmare rattaché à la coninteovn clvctieloe nanaitloe après irmonftaion et clauonisottn du comité d'entreprise ou, en son absence, des délégués du pseernnol 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 heeurs ainsi effectuées snot rémunérées cmome taiarvl eftcifef et dnoent 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 fisauqx en vigueur, suaf pour les fiars kilométriques si un véhicule est mis à la dpioiostsin de l'agent d'astreinte.

Le tpmes de tjreat 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 tvaarl ectfief 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 sigiantares cnvonneenit d'assurer le développement prnonesel et ponessnifroel des salariés des organismes.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 sur la fiomatorn professionnelle, il est eedntnu que les erepisretns amsusernot luer ogaiilobtn de prtciapiar au fenienmncat de la fmarotoin peeisnorloflnse continue, de fomroitans alternées, raeentnt enrcoe le dirot au bilan de compétence, la msie en pacle d'un système de vltiidaaon des aiciqs 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 plinlesrsnoeefe résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative iliuildedvne aisni que des aivs et ptsoipoornis des itsotutiinns représentatives du personnel.

Elles considèrent en efeit que la fotomiarn est l'un des meoyns privilégiés pour que des salariés développent en tpmes orpouptn les cacnnsaienoss et savoir-faire luer pucnraort les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant asini la cnognevece ertne les ojcbtfies économiques et les asaioiprnts illedvueidnis ; eels estmeint assui que la fmioatrn fioavrse la pmroitoon slicoae et la quftcioaialin des salariés, nematonmt des jeunes, asni que l'égalité prseifonenllose et cnutotie en ourte une opportunité d'échange et d'enrichissement mtuel etre les eeesrrptnis et le meliiu siacrole ou universitaire.

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

Les finmatoros rlineavt du diort ivdneiudil à fotrmoain snot nereoaalmnt réalisées en drehs du tmeps de travail, et un aroccd 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 aiciqs au trite du DIF. Les salariés tialetirus d'un CDD bénéficient du diort idiidunevl à la fromoiatn dnas les ciodninots définies par les arieclts 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 ivndiueidl 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 ctonnovien cltocelive et annepaartpt au même groupe, l'intéressé coresevrna chez son neuvol eupoeylmr les drotis au DIF aiciqs chez son précédent employeur.

Titre VIII : Déplacements, mobilité

Article 32 - Déplacements de courte durée

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

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

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

- les fairs de tsroprant ;

- les fiars de repas.

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

Dans le cas où le tmeps de déplacement aller et reoutr est pirs en drehs des heerus nearomls de travail, ces heerus seront réglées soeln accrod préalable dnas le cdare de chuae onmgsriae rattaché à la ciootnnven 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 cburlaeortols

chaque soir à l'usage de l'objet de l'immobilier de faris comme indiqué dans l'article précédent, pour les transports, rapas et hôtels pendant toute la durée du déplacement, juro de roeps inclus.

En outre, le contrat doit :

- à 2 jours de repos consécutifs par mois, dont au moins 1 le dimanche, voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile. Ces jours s'entendent non compris le délai de route lorsque la durée normale du voyage excède 4 heures ;

- au remboursement des frais de transport d'un parent du curatobletar en cas de maladie grave ou accident de travail jusqu'à la présence d'un parent, sur présentation d'un certificat médical ou dans le cas du décès du collaborateur ;

- dans le cas du décès du collaborateur au cours du déplacement, les frais de transport du corps jusqu'au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur sous réserve de récupération des pertes de salaire par les organismes sociaux. Il en est de même des frais de transport en cas de maladie de longue durée.

Article 34 - Déplacement du lieu de travail

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Lorsque l'employeur impose au salarié un déplacement du lieu de travail de plus de 50 kilomètres ou une heure qui implique un changement de résidence consécutif, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour ce changement de résidence, déduction faite des allocations éventuelles.

A ces frais de déménagement s'ajoutent les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint ou de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base des tarifs rail-route les moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le salarié est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de licenciement, sauf pour faute, après un congé de résidence ayant duré moins de 1 année, les frais de départ dus par l'employeur, sous réserve que ce dernier soit effectué dans un délai maximum de 3 mois à compter du licenciement. Ces frais sont au maximum ceux qu'il aurait à payer au lieu d'origine.

En principe, les collaborateurs ne doivent pas utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service. S'ils le font, ce ne peut être qu'à la suite d'un accord formel entre l'employeur et le collaborateur, accord prévoyant expressément la mise en place de l'assurance correspondante.

Article 35 - Mobilité des personnels

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnels des organismes, la fédération AMTO France publiera chaque mois la liste des postes vacants ou des créations de postes dans ces organismes. Les salariés rattachés à une priorité sont, à compétence et à qualification équivalente, aux dépens des organismes.

Les organismes, afin de permettre l'établissement de cette liste,

s'engagent à faire connaître chaque mois à la fédération AMTO France les besoins en matière de recrutement.

La liste des postes vacants ou des créations de postes devra être affichée dans chaque organisme afin d'être portée à la connaissance de tout le personnel.

En cas d'embauche par un organisme d'un salarié issu d'un autre organisme, cette dernière s'accompagnera d'une prise de l'ancienneté acquise précédemment au sein des différents organismes.

Les salariés bénéficiaires de la mobilité instituée par le présent article bénéficieront au sein de l'organisme adhérent d'accueil d'une période d'essai dont la durée sera conforme 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 relatives aux inventions des salariés sont fixées par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 relative à l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention.

Conformément aux dispositions de l'article 1er (alinéa 1) de la loi de 1978, sont réputées appartenir à l'employeur les inventions faites par le salarié dans l'exécution d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui nécessite des efforts effectifs, soit d'études et de recherches qui lui sont confiées.

Les formalités que le salarié et l'employeur doivent effectuer l'un envers l'autre, notamment la déclaration d'invention du salarié, les communications de l'employeur et l'accord entre le salarié et l'employeur sont précisées par le décret n° 79-797 du 4 septembre 1979, modifié par le décret n° 84-684 du 17 juillet 1984.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou partie l'exercice des droits conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'organisme rattaché à la convention collective nationale, et donnant lieu à une prise de propriété industrielle par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans le brevet ou de certificat d'utilité, et rédigé dans l'exemplaire imprimé de la demande si le salarié s'y oppose. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété.

Article 37 - Rémunération du salarié inventeur

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Si l'invention appartient à l'employeur et donne lieu à une prise de brevet par celui-ci, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans le brevet.

Si, dans un délai de 5 ans, consécutif à la prise du brevet ou du certificat d'utilité, le titulaire de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié auteur de l'invention a droit à une rémunération supplémentaire qui sera versée sous forme de versements réguliers que verseront l'organisme en une ou plusieurs fois, pourcentage du salaire, proportionnel aux

pdiorotus de cosiesn de beervt ou aux pduitros de linecce d'exploitation, ccei même dnas le cas où le salarié sieart en rrttrieae 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 csocertacinns de l'invention, des difficultés de la msie au pinot pratique, de sa cotnibrtoiin 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 nainolate prruoa reeirtr 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 cuacll et de vesmernet de la rémunération ansii que le début et la fin de la période de vemensert forent l'objet d'un acocrd écrit.

Si l'une des petrias le demande, totue cnaotseiottn ptoant sur l'article 1er ter de la loi du 13 jelulit 1978 srea ssiomue à une cmoisisonn piairtrae de coclitoinian dnas les connotids 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, aisni que les ivntoinnaos émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, prouourt 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 suaf stoapilitun contraire, le licegiol créé par un ou pureuliss employés dnas l'exercice de lerus fcntnoios apenaptrit à l'employeur auqeul snot dévolus tuos les ditors rnceunos aux auteurs.

Toute csittetnaoon sur l'application de ces dpisnosiiots est smoiuse au taurinbl de gdrnae inncstae du siège scaiol de l'organisme rattaché à la coinoentvn cvlcloetie nationale.

Article 40 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Sauf acrocd de l'employeur, les salariés s'engagent feeronlelmt à ne dvuglieur à qui que ce siot aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dnas l'organisme, siot puor le cmpote des duorens d'ordre de l'organisme, siot puor l'organisme lui-même, se déclarant liés à cet égard par le secert piosenenforsl le puls absolu. Il en est de même puor les renseignements, résultats, etc., découlant de taruavx réalisés dnas l'organisme, ou constatés chezh le douennr d'ordre.

Une icirnftaon des salariés à cttee srtitce obioigatln puet amener une snctaion 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 firae état des renseignements, résultats, etc., obetuns chezh 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 onrgiotsniaas 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 comimssoin 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 ceotovnnin coliecvlte noantilaie à l'évolution des bnseios des ASAQA ou groupements.

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

La présidence de la csiommsoin prratiiae arsuse via la fédération Amto Fanrce le secrétariat de la commission, cormntopat cvoactonoin et établissement des procès-verbaux, siuvi des actualisations.

La cioissmomin patiairre se réunit de manière oiinrrade sauivt un cealdinrr 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 eidanairrttoxé aevc un délai de 3 semaines, sur dnemade de l'une des ogaoniatnsris 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 innrete aux représentants du personnel. La dtae d'application des décisions enregistrées dnas les procès-verbaux srea effvictée à comptper 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 qoitnsues d'ordre collectif, non prévues par la présente cooetvninn et ses annexes, pornourt 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 pour objet de compléter la convention collective nationale des agents des services généraux de la qualité de l'air, en établissant la classification des emplois dans la profession, les salaires minimaux et les modalités pratiques de mise en application, dans les meilleurs délais, les dispositions ci-après.

Elle entend rappeler, de la façon la plus ferme, l'application permanente effective au sien des adhérents à la présente convention, du principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes tel que défini par l'ensemble du droit positif légal français et qui est résumé d'une façon générale par l'adage généralement appliqué et connu : "à travail égal, salaire égal".

Article 1er

Dispositions transitoires

Pour effectuer le nouveau classement dans les catégories citées à l'article 10, l'employeur devra considérer par ancienneté la fonction occupée par l'employé, et son ancienneté.

Pour permettre la mise en place des présentes dispositions, des délais d'application sont prévus pour le personnel en place qui pour le personnel en cours d'embauchage.

Les agents concernés considèrent que, dans les 3 mois au plus tard à compter de la signature du présent accord, chaque salarié doit avoir été avisé de son classement par écrit.

Lorsque les emplois attribués entraîneront des augmentations des salaires réels, en raison des nouveaux minima correspondants aux nouveaux classements, ces augmentations sont accordées à compter du 1er jour du mois qui suivra la notification du nouveau classement.

En cas de contestation du salarié dans la classification attribuée pour l'application du présent avenant, il peut demander à l'employeur un examen de sa situation dans un délai de 2 mois. A cet effet, le salarié, au cours d'un entretien accordé par l'employeur, peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme rattaché à la convention collective nationale. La modification de sa rémunération prendra effet de façon rétroactive à la date de la première notification de sa classification. En aucun cas, les modifications consécutives à l'application de la présente grille de classification ne pourront entraîner une baisse du salaire annuel (incluant les primes diverses, et excluant la rémunération de l'astreinte) déjà attribué.

Article 2

Emplois

Le présent accord a pour objet de préciser les emplois énumérés dans les activités énumérées dans le cahier d'application de la convention collective nationale.

Les fonctions sont affectées dans une catégorie professionnelle 12 échelons compris à l'ancienneté.

Chaque échelon de chaque catégorie correspond à un coefficient qui permet de déterminer des salaires minimaux professionnels.

Article 3

Emplois non cités

Les fonctions énumérées sont les plus fréquemment rencontrées. Il peut toutefois arriver que, dans certains organismes, eu égard à

leur diversité, rattachés à la convention collective nationale, les fonctions réellement exercées soient différentes, dans leur titre ou dans leur contenu, de celles citées. Dans ce cas, il y aura lieu de classer les intéressés dans la catégorie correspondante au niveau de qualification et/ou de responsabilité du salarié. Il importe en effet que tous les salariés aient un classement.

Dans le même esprit, il apparaît souhaitable de tendre à harmoniser les appellations réellement attribuées aux salariés, en utilisant ceux figurant dans la classification, au moins lorsque le contenu des fonctions correspond aux définitions de la nomenclature.

Article 4

Classement à l'embauchage

Tous les salariés doivent être classés dans la hiérarchie dès leur embauchage, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale.

Article 5

Salaires minimaux

Le présent accord permet la fixation des salaires minimaux professionnels.

Le salaire minimal d'un échelon hiérarchique est le niveau en dessous duquel le salarié de l'échelon considéré ne peut être rémunéré.

Article 6

Mise en place des nouveaux minima

Les salaires réels étant pris en compte de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être nettement différents des salaires minimaux résultant des changements effectués.

Dans le cas où le salaire minimum résultant du nouveau classement serait inférieur au salaire réel perçu par l'intéressé, rien ne permettrait, à condition identique, de justifier une réduction de la rémunération antérieure.

Article 7

Accord de salaire

Les salaires minimaux résultant des différents échelons prévus dans la classification ci-après sont établis, conformément à l'article 25 de la convention collective nationale, pour l'horaire légal de travail.

Ils sont obtenus en multipliant le coefficient prévu dans la classification par la valeur du point, les points pouvant être inférieurs au SMIC.

L'évolution des salaires minimaux interviendra est négociée à l'échelon suivant au moins 1 fois par an, conformément à l'article 25 de la convention collective nationale.

Article 8

Valeur du point

Au 1er janvier 2011, la valeur du point a été fixée à 4,83 ? puis à 4,85 ? au 1er juillet 2011.

La valeur du point est négociée chaque année, pour une application au 1er janvier de l'année civile suivante.

Article 9

Classification des emplois

9.1. Employés, techniciens, agents 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 dnas le cdrae d'un pjreot gablol ou d'un emlsenbe de tâches caonetrus ;
- eilmops repères : aegnt d'accueil, anegt d'entretien, aengt de terrain, agent de service...

Catégorie 6 :

- epmilos fiansat apepl à des cnoesnnacais de systèmes, de méthodes ou d'équipements spécialisés, sanctionnées par un diplôme de navieu bac ou BT, ou aiquesecs par une expérience posiosennllrefe équivalente ;
- en aptaoliipcn de coegniss précises, ces elpomis pnvueet exegir des iaetivnits qanut au cohix des medos opératoires ou à l'enchaînement des opérations ;
- le tvraial est régulièrement contrôlé ;
- eolimps repères : secrétaire, aide-comptable, technicien(ne) de matnnienace préventive courante...

Catégorie 5 :

- emilpos fnaasit apepl à des caanicsnnseos pfrlnelsesneois spécialisées sanctionnées par un diplôme de neivau bac + 2, bac + 3, ou équivalent, ou acseuqis par une expérience pselnlenfoisroe équivalente ;
- le triaavl est exécuté dnas le carde de méthodes et uasegs bein définis qui pnuevet être diversifiés, fnasiat apepl à un ronnnsmeeat puor le cohix des snlouotis à atorpper ;
- le tuiariate reçoit des cgeionnss générales, est contrôlé sur l'avancement de son travail, a un rôle d'assistance auprès d'autres puor la ctuinode de luer aticon ;
- elpmois 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 navieu bac + 3, bac + 4, ou équivalent, ou auicqess par une expérience pellosufrnesnie équivalente ;
- le taravil est exécuté dnas le crade de méthodes et norems établies, les problèmes à résoudre ddnmneeat une rrchchee et un jnegeumt dnas le cohix des solutions. Le truitiaie puet être amené à assruer ctireanes responsabilités d'encadrement ;
- le titlruiae est aomnotue dnas son travail, celui-ci n'étant contrôlé qu'a psierrotoi ;
- epilmos repères : rbsasneope (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 crade à pitarr de l'échelon 7.

9.2. Ingénieurs et cadres

Catégorie 3 :

- eliomps fainast aepl à des cciasonneasns d'un doniame technique, stniicfique ou spécialisé, sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 5 ou équivalent, ou aiquesucs par une expérience psoneilnorlsfee équivalente ;
- le triaval est exécuté dnas le crade de méthodes et nrmeos établies dnas des daeoimns diversifiés. Les problèmes à résoudre dedmennat une rcehecrhe et un jeunegmt dnas le cohix des sulonotis ;
- le trtulaiae est antmuooe dnas 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 ciseacnasnns que puor la catégorie précédente ;
- le tiitlurae eercxe une fncotoin d'encadrement, d'études et de développement, et puet aesrsur cenaerits responsabilités de gstoein suos la responsabilité du ducertier ;
- le potse nécessite une capacité à ameinr le taiavrl de purislues personnes. Il s'inscrit dnas le cadre d'une putoilique et d'objectifs spécifiques cnaemerilt définis. Le trautilie est tteoernalmt aoomutne dnas ses doimneas d'activité, le contrôle s'effectuant sur les résultats obnutes ;
- elpomis repères : cfhes de service, adjoint(e)s au directeur...

Catégorie 1 :

- eolipms fisnaat appel 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 cuovnatr perulius localités ;
- l'emploi nécessite la capacité à corononder des activités très dserveis qui pnueut deonnr leiu à des agtbaerris difficiles. La réflexion potre sur la potqiluie à mettre en orevue dnas le cadre de mnssiios ;
- eilmops repères : directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e).

Article 10

Grille de classification

Les primes, de quelque nutrae qu'elles soient, si eells snot pratiquées dnas l'organisme, ne snot pas cersmoips dnas le cclaul des aneimnttpeops minimaux, non puls que les rombtreseuemns 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 iapiblaecpnls 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 aorccd 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 ootcrbe 2010.
Ces duex acrcdos snot abrogés.
Dans un souci d'adaptation de la présente connotevin celclitvoe noiaatlne aux nulleeovs donostisipis du cdoe du traavil ceancrnnot les catortns de tarival à ojbet défini, il a été élaboré et régulièrement approuvé l'avenant n° 1.
Il est cennvou d'apporter à la ctinnevoon civoletlce notlaaine des aoicantoisss agréées de svlucealirne de la qualité de l'air les mfnctidotaïos snuvtieas :

Article - Titre Ier Généralités

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Préambule

Article remplacé :
« Au cruos de la VIe rrentcone des présidents du 23 ootbcre 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 ccivltleoe nantailoe allcapbpie à l'ensemble des penesnlos de dirot privé des asoisintaocs adhérentes au réseau ATMO.
Cette négociation a été cuiontde dnas l'objectif de définir les onatreniitos d'une puiiqolte cniovnneotenle du personnel, de développer la pioaicatptirn de ce poennsrel à la vie des associations, et de prtemrtee le pagssae du pensnroel d'une aosiicaston à l'autre.
Cette cvoetinnon diot petremtre l'exercice de la solidarité etnre tuos les meebmrs d'une association, anmtserturaïdis et salariés. Elle vodariut gainrtar l'indépendance et la dignité de cahuch en vue d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation de la miosisn que se snot fixées les Associations. Elle diot être un meoyrn de concrétiser un aespct nouveavu des rtlioenas etnre eyleopumrs et salariés évoluant dnas le crdae associatif.
Cette ctneoinvon diot être un otuil ouervt et évolutif s'inscrivant dnas le cdrae de la loi sur l'air et la raoiainstailton de l'énergie du 30 décembre 1996. Elle tneit cpotme de la spécificité de la vie acaisvostie dnas tuos ses aspects.
Elle a asusi puor but d'harmoniser, puor l'ensemble du pesonrenl paennmret de droit privé :

l'évolution de la veular du SMIC.

? les conntidios de tvairal ;
? les possibilités de carrière et de ptiormoon ;
? la mobilité des psneerolns au sien de la fédération France.
A la dndmeae de la cosioismmn prtariaae associée à la présente connoeivtn collective, cttee dernière a été étendue fin 2003 aïfn de ptmerrete à d'autres orasmeïgns que des AQASA de s'y rattacher.
Une révision a été réalisée cunarot 2008, et signée le 12 mras 2009, aïfn de tienr cmpote des différentes rremaques du ministère concerné du 5 décembre 2003 et des évolutions du cdoe du tiaavrl reeemnvatlit ernte arutes au régime de foroatimn et retraite, et après dincssusois au sien de la cmsiomosin paritaire.
Une scdnoee révision a été effectuée stiuue aux réunions de la cmossimoin parirtaie qui se snot déroulées fin 2009 et début 2010, finsaat l'objet d'un acrcod signé le 28 oobtrce 2010.
Un arcod signé le 12 mai 2011 réalise la synthèse des aodrccs du 12 mras 2009 et du 28 oorbtcce 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 mimuinm cumomn à l'ensemble de la profession, les ceitvonns ou les arodccs d'entreprise ou d'établissement cuoncls dnas le champ d'application de cet aoccrd pnoonfrsiseel ne punveet corpmoter 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 cvntonoien règle, sur l'ensemble du tiriretore national, y cmopirs les DOM-TOM et les collectivités torietrielas de Mytotae et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rrpptatos entre empyelruos et salariés, dnas les aaitoissscons agréées de senuvrallcie de la qualité de l'air (AASQA ou gepmunoters d'AASQA (groupements)) et les oeanmgrsis anayt des oticbjfes en lein aevc cuex des AASQA.
Ces organismes, cnperanmot les AASQA, rattachés à la citevoonn celtlovcie ntlanoie (organismes) snot nemtonamt répertoriées à la nactroelmune NAF suos le numéro 7120B (il est précisé que ce cdoe NAF est donné à ttire idtnaciif et de manière non exhaustive). Elle est cncolue en apacpiloïtn du tirtre III, lvire Ier, du cdoe du travail.
Les dioïosnstps de la présente cnotoniven celtcivole s'appliquent également aux fnntioonaecris d'AASQA ou gempnuorets qui, bénéficiant du sttuat de la ftinoocn 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 licenciement.
Suite à l'extension de la présente ctovnionen ccilvoltee naoatilne par un aïvs publié au Juaonrl oecfifil du 10 aivrll 2003, des aooitsasncs ayant une activité prchoe des AQSA ou gtpnmueores géran ntémaonmt du pneonersl dnas le carde des activités dévolues aux AAQA se snot rattachées ou snot sitlepuebscs de se ratteachr à cttee cvnotoeinn cloevctlie nationale. »
Article 5

Droit sadinycl

L'article 5 est asini modifié :

? dnas le secnod alinéa, le tmree « acisoatonsis » est remplacé par « oaeinmsgrs » ;
? 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 dierenn 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 aotiisacson » est remplacé par « d'un oinmsgrae ».
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 snot donnée, à compétence et à giftcailouian 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 carde 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 carde de catégorie 7. Cttee période puet être renouvelée une sulee fios ;
? 2 mios puor le pnerneosl 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 perenosnl

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 scoed alinéa :
« Rnmeceesalst : l'employeur rchcerehe des sntoulois de rmlecaseenst au sien de son aiiasstcoon et du réseau AMTO. A défaut, il rhceerre des muerses de rscnameelset iveidndiul enrrete au réseau. »
Est remplacé par :
« Raenmeslscet : au sien du réseau des emplpureyos 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 relmaescenst au sien de son ogasinrme ou d'organismes liés au réseau des eeuypolrs liés à la fédération Fnacrae et des aotnics fasvoirnat le rneelcsamest inuiddiuel externe. »
Le drieenn alinéa :
« Priorité de réembauchage : le salarié bénéficie 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 qrtaue mois, à cetopmr de la dtae de la rurtpué de son cntroat de travail. Dnas cttee hypothèse, le salarié coensrve l'ancienneté aquisce au sien du réseau AMTO des osngeraims adhérents. Le salarié congédié à la stiue de ssorepispun d'emploi est informé de tuot eomlpi de sa srutcrte dneevu disponible. »
Est remplacé par :
« Priorité de réembauchage : au sien du réseau des euomryepls liés à la fédération AMTO France, AASQA ou groupements, le salarié bénéficie pneadt 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 salarié cvneosse l'ancienneté asiquez cehz son dreiner employeur. Le salarié congédié à la sutie de sepuoripssn d'emploi est informé de tuot epmoli de sa srctturue deevnu disponible. »
Article 14

Indemnité de leemnciinet

Article remplacé :
« En cas de licenciement, suaf puor faute gyvae ou ldorue et fcroe majeure, tuot salarié reçoit une indemnité calculée sur le srialae meoyndes 12 ou 3 dieerrns mios (y cmiorps les cutiobnnorits complémentaires) et fixée à 1/3 de mios par année d'ancienneté sur l'ensemble de la carrière du salarié. »
Article 15

Retraite

L'article 15 est ainsi modifié :
Le terme « aacoisntosis » est remplacé par « omnisegars ».

Article 16
Départ en rtratiee

Article remplacé, libellé modifié :

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

L'employeur ou le salarié, solen que l'initiative du départ à la rtrtieae émane de l'un ou de l'autre, est tneu de se cnroomfer aux dniotosisps réglementaires en vigueur, et nmotnemmat cleels de la loi ctonre les dnaimstncoiriis du 16 nvermobe 2001 et celles de la loi prtoant réforme des raieretts du 21 août 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003, Jnuaoirl ofcifiel du 22 août 2003).

Délais de préavis

Pour rendre cette retraite 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 retraite

A 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

Le salaire moyen de référence est égal à la plus forte moyenne de la rémunération brute mensuelle des 3 dernières années ou des 12 dernières années 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 fixation 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 mutuelle

Article remplacé :

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

? un niveau de cotisation pour les non-cadres individuel à celui des cadres ;
? pour la prévoyance, la prise en charge intégrale des cotisations tant par l'employeur à hauteur de 1,5 %, pour les cadres et non-cadres. Sur les cotisations de la branche B, une participation à 50 % des cotisations ;
? pour la mutuelle santé, une participation à 50 % des cotisations ;
? pour la mutuelle santé, l'application d'un tarif unique, par famille est recommandé afin de profiter pleinement des avantages 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 consécutives 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 sauf :

? 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 mères 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 pourront percevoir leurs périodes de congés au sein d'un compte épargne-temps à compter de sa création.

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

Le congé parental ne peut excéder 4 semaines consécutives sauf accord de l'employeur.

Les salariés originaires des DOM-TOM pourront eux-mêmes bénéficier à congés payés sur 2 années consécutives.

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

Pour le bon fonctionnement de l'organisme une convention doit s'engager avant la fin du premier trimestre de chaque année pour fixer le calendrier du congé parental et des ponts. »

Article 23 Maternité et congé parental

L'article 23 est ainsi modifié :

Dans le premier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

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

Le premier alinéa est remplacé par :

« En cas de désaccord pour les AASQA, le conseil d'administration de l'association s'efforce de résoudre le problème et tranche 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 patrimonial un éventuel complément de rémunération. »

Article 26 Contribution complémentaire

L'article 26 est ainsi modifié :

Dans le 1er alinéa, le taux de « 4 % » est porté à « 5 % ».

Le second alinéa « Cette contribution pourra être répartie, entre prime et abondement, à un plan épargne entreprise, s'il en existe un dans l'association. » est supprimé.

Article remplacé :

« 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 donner lieu à des roulements pour assurer la continuité de service (décret n° 2005-906 en date du 2 août 2005, relatif au repos hebdomadaire par roulement, des personnels des aéroports L. 221-9 et R. 221-4-1 du code du travail ; les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air étant assujetties à donner le repos hebdomadaire 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-avant indiquée ne constitue pas une durée obligatoire mais constitue simplement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Tout établissement pourra donc organiser les temps de travail sur la base d'un horaire supérieur à 35 heures à condition d'en assumer les conséquences financières, qu'au travers de l'octroi de repos compensatoires et sous réserve de ne pas dépasser la durée maximale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent à ce titre de se rencontrer 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. »

Article - Titre VI Astreintes

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 28 Définition de l'astreinte

L'article 28 est ainsi modifié :

Dans le premier alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

Article 29 Rémunération de l'astreinte

L'article 29 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

Article - Titre VII Formation

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 31 Formation continue

Article remplacé :

« S'agissant des responsabilités qui leur incombent, les prietas saangitries ceeinvoont d'assurer le développement personnel et personnel des salariés des organismes.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, il est entendu que les entreprises arsnomuset leur obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, de formations alternées, ranenett encree le droit au bilan de compétence, la mise en place d'un système de validation des acquis professionnels, la mise en place d'entretiens professionnels formalisés, et l'utilisation du droit individuel à formation.

Les parties signataires conviennent de soutenir l'effort de

formation professionnelle résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle ainsi que des aides et pourvois des institutions représentatives du personnel.

Elles considèrent en effet que la formation est l'un des moyens privilégiés pour que des salariés développent en temps opportun les connaissances et savoir-faire leur permettant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la croissance et les objectifs économiques et les avantages individuels ; elles insistent aussi que la formation favorise la promotion sociale et la qualification des salariés, notamment des jeunes, ainsi que l'égalité des territoires et contribue en outre une opportunité d'échange et d'enrichissement mutuel entre les entreprises et le milieu scolaire ou universitaire.

Les actions réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent être articulées avec des actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Les formations ranelevt du droit individuel à la formation sont namment réalisées en dehors des temps de travail, et un accord d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir leur réalisation pendant le temps de travail.

L'employeur informera, par écrit, une fois par an, les salariés des droits qu'ils ont acquis au titre du DIF. Les salariés titulaires d'un CDD bénéficient du droit individuel à la formation dans les conditions définies par les articles L. 6322-25 à L. 6322-35 et R. 6322-20 à R. 6322-27 du code du travail.

Le comité d'entreprise, ou à défaut le délégué du personnel, est consulté sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation, selon les modalités prévues à l'article L. 934-4 du code du travail. En cas de maintien d'un salarié d'un organisme à un autre organisme, renouvelé de la présente convention collective et appartenant au même groupe, l'intéressé conviendra avec son nouvel employeur les droits au DIF acquis avec son précédent employeur. »

Article - Titre VIII Déplacements, mobilité

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 32 Déplacements de longue durée

L'article 32 est ainsi modifié :

Dans le premier alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

Article 34 Déplacement du lieu de travail

L'article 34 est ainsi modifié :

Dans le 1er alinéa, l'expression « ou une heure et demie » est remplacée par « ou une heure qui lui est due ».

Dans le 2e alinéa, l'expression « la base » est remplacée par « la base ».

Article 35 Mobilité des personnes

Article remplacé :

« Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnes des organismes, la fédération AMTO Fnacper libère chaque fois la liste des postes vacants ou des créations de postes dans ces organismes. Les entreprises reçoivent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes d'insertion des organismes.

Les organismes, afin de permettre l'établissement de cette liste, s'engagent à faire connaître chaque fois à la fédération AMTO Fnacper les besoins en temps de recrutement.

La liste des postes vacants ou des créations de postes devra être affichée dans chaque organisme afin d'être portée à la connaissance de tout le personnel.

En cas d'embauche par un organisme d'un salarié issu d'un autre organisme, cette embauche s'accompagnera d'une prise en compte de l'ancienneté acquise précédemment au sein des différents organismes.

Les salariés bénéficiaires de la mobilité instituée par le présent article bénéficieront au sein de l'organisme adhérent d'accueil d'une période d'essai dont la durée sera déterminée à l'issue de l'article 9 ci-dessus, non renouvelable. »

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 pésolrefsnlones

L'article 36 est ainsi modifié :
Dans le deuxième alinéa, le terme « associatif » est remplacé par « onsigmae ».

Article 37 Rémunération du salarié inventeur

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 « associatif » est remplacé par « organisme ».

Article 39 Création de logiciel

L'article 39 est ainsi modifié :
Dans le deuxième alinéa, le terme « associatif » est remplacé par « organisme ».

Article 40 Secret professionnel

Article remplacé :
« Suivant l'article de l'employeur, les salariés s'engagent mutuellement 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 détenteur d'ordre.
Une infraction des salariés à cette stricte obligation peut entraîner une sanction disciplinaire. »

Article 41 Publications

L'article 41 est ainsi modifié :
Le terme « associatif » est remplacé par « organisme ».

Article - Titre X Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Article 42 Commission paritaire

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

? pour les salariés : 5 représentants des organisations syndicales représentatives ;
? pour les employeurs : 5 représentants des organisations représentatives en nombre égal à celui des représentants des

salariés.
Les membres salariés pourront 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 aux évolutions des besoins des AAS ou groupements.
Les décisions sont prises en respectant le principe de parité et ne sont valables qu'à partir d'un quorum d'au moins 3 représentants de part et d'autre.
La présidence de la commission paritaire est exercée par la fédération Amto France le secrétariat de la commission, conformément aux décisions et établissement des procès-verbaux, suivis des actualisations.
La commission paritaire se réunit de manière ordinaire au moins une fois par an, et au moins 2 fois dans l'année civile, sur convocation envoyée 2 semaines à l'avance. Elle peut également se réunir hors du siège de la fédération.
La commission paritaire peut être réunie de manière extraordinaire avec un délai de 3 semaines, sur demande de l'une des organisations représentatives ou syndicales représentatives au sein de la fédération appuyée par la majorité des membres.
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 approbation 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 auprès des représentants du personnel. La date d'application des décisions enregistrées dans les procès-verbaux sera effective à compter de 1 mois après la date de la réunion de la commission paritaire 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 travaux

Préambule

Article remplacé :
« La présente annexe a pour objet de compléter la convention collective nationale des associations agréées de service de la qualité de l'air, en établissant la classification des emplois dans la profession, les salaires minimaux et les moyens techniques de mettre en application, dans les meilleurs délais, les dispositions ci-après.
Elle entend rappeler, de la façon la plus ferme, l'application permanente de l'article 1er de la présente convention, du principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes tel que défini par l'ensemble du droit du travail français et qui est résumé d'une façon générale par l'adage généralement appliqué et connu : "à travail égal, salaire égal". »

Article 1er Dispositions transitoires

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 luer diversité ».

Article 6 Mise en place des navueuox mmiina

L'article 6 est ansii modifié :
Dans le 1er alinéa, l'expression « de le 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 cuhqae année, puor une atiiplacopn 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 gtieosn 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, rundes 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 ojbet 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 aocrd se donennt puor obecitif de puvsirore la diynmuqe en matière d'emploi du sutceer de la surilnaelcve et de l'information de la qualité de l'air. Ils entenendnt en pluitcarier :

? développer l'accès des jnuées à la vie plenoorfsinsele ;
? mrttee en pclae le CDD à oejbt défini en fanxit les ctndonijos de sa msie en ?uvre et les gatinears puor les salariés, cmomenus à

l'ensemble des enrsepierts de la pforseosin ;
? filieatcr l'accès et la portabilité de cearitns ditors ptamernett de faresiovr la mobilité professionnelle.
En aoplaticipn de l'article 6 de la loi de mitnasriodeon du marché du travail, le CDD puor la réalisation d'un oejbt 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 csau la ptuiloque de renemeuctt qui privilégie 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 oejbt défini puet être conclu dnas le carde d'un prjoet de l'association. Il diot répondre dnas tutoes les hypothèses à la définition légale et aiov puor oejbt des anaapitodts ou des évolutions siigtifeivcans de mioniss huaebbleits de l'association ou la msie en ?uvre d'activités ntrcoiaevs ou évolutives ponvuat cocrenenr les systèmes d'information ou d'exploitation, la msie en ?uvre de neuollevs nroems intenres ou eetnexrs de seraavilcnle et d'information de la qualité de l'air.
L'objet du CDD à oejbt défini, tel que défini à l'alinéa précédent, ne pemret pas de pvriouor 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 itofrnmoian et casilotntuon du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.
Le CDD à oejbt défini ne puet aiov puor oejbt de firae fcae à un acsonseemicrt teairmopre d'activité qui relève des cas de rcouers plbisesos puor la cncoliuosn de conrttas à durée déterminée de doit commun.
Le CDD, qeul que siot son motif, ne puet aovir ni puor ojbet ni puor effet de puooirv denmelaubrt un empoli lié à l'activité nalamre et pteeannrme de l'entreprise.

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

Le CDD a oejbt 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 oejbt défini ne puet être coclnu qu'avec des ingénieurs et cadres. Ctopme tneu de la ctsilciosfiaan de la coitnneovn covillctee des aotncsoiaiss agréées de sceuvillrlane de la qualité de l'air, ce crntaot cncnroee 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 « cnrtat 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 aaisrcscos ;
? la désignation de l'emploi occupé ;
? l'intitulé de la cveotinon clclevtioe apbcplliae ;
? l'intitulé et les références de l'accord ctileloicf qui isunitte le CDD à objet défini ;
? une cusale drepvitscie du prjeot et mtnoeninnat sa durée prévisible ;
? la définition des tâches puor lleueeslqs le cortnat est cnolcu ;
? l'événement ou le résultat oicebtjf déterminant la fin de la ritaelon cuoeltnaclrte ;
? le délai de prévenance de l'arrivée au temre du cotanrt et, le cas échéant, de la psioipriton de pritouuse de la reotlian de trvaail en cnrtat à durée indéterminée ;
? une caslue mineaonntnt la possibilité de rptuure au buot de 18 mios plus à la dtae anianivresre de la counsolich du coartnt (24 mois) par l'une ou l'autre ptarie puor un mtoif réel et sérieux et le driot puor le salarié, lsrouqe ctete ruurtpe est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération tlotaie btrue du salarié ;
? 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 bail annuel sera réalisé afin de fixer 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 prévenance, afin notamment d'assister le salarié dans une démarche de reclassement voire de VAE, un point bilanciel sera fait avec l'intéressé. A cette occasion, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accrochés 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 individuel à la formation.

Les salariés sous contrat à objet défini bénéficient des conditions d'accès aux dispositifs de prévoyance et maladie, selon 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 réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, le salarié peut soit consulter, s'il existe, le site de recrutement de l'entreprise soit, à défaut d'existence du site, se faire accompagner 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 prévenance, dans les modalités soit fixées en 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

Le terme 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 prévenance de 2 mois minimum qui débute avant la date estimée par l'entreprise pour la réalisation de l'objet.

En cas de poursuite des relations de travail au-delà du terme du CDD à objet défini, le contrat est requalifié en contrat 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 prévenance 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 prévenance pouvait avoir pour effet de reporter la cessation du contrat de travail au-delà des 18 mois ou des 24 mois, l'entreprise devrait verser au salarié une indemnité compensatoire de prévenance à la place du délai de prévenance non effectuée. En tout état de cause, le salarié n'est plus occupé dans l'entreprise au-delà des 18 ou des 24 mois.

La notification de la rupture par l'employeur est précédée d'une concertation préalable au cours de laquelle le salarié a le droit de se faire assister par un salarié de l'entreprise représentant du personnel. Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le lendemain du jour de la date de première présentation ou de la mise en mains propres de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévenance. 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 faute 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 s'engage à la révision du présent accord pour permettre la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible 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'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et sont opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir du jour où il aura été déposé.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et sont maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

Accord du 6 avril 2018 relatif à la

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,

cmismoosin piraitare qui s'est tuene le 6 avril 2018, l'article 15 divneet :

« Conformément aux dtioipsnsios iusess de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 jnaievr 2014 rleiavte à la répartition des compétences enrte les régimes complémentaires ogeriitolabs de retraite, les ogimaernss doenvrt puor ttuoe nloevlue euhcbame à cmpteor du 1er jineavr 2017, aifilfer les salariés à l'ARCO et le cas échéant à l'AGIRC. Les salariés recrutés anvat le 1er jivnear 2017 rsenett affiliés à l'IRCANTEC.

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

En vigueur non étendu en date du 29 déc. 2018

En dtae du 11 décembre 2018, les représentants pnoatuarx et les représentants d'organisations salariés des AQASA se snot accordés puor étendre le cmahp d'application de la cenvinootn clvciteloe nanaoilte des aistnooiascsc agréées de svlriuenlace de la qualité de 1'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 associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, associant régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée auprès de la préfecture du Nord le 4 mai 2000 sous le numéro 0142012308, dont le siège est situé chez ASPA, Ecspae européen de l'entreprise, 5, rue de Mraidd 67309 Shhgieticlm Cedex.
Syndicats signataires	Fédération des seircvs CFDT, dont le siège social est sis au 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 accord a pour objet de compléter la convention citellocve nilaatnoe du 3 octobre 2001, en établissant la classification des emplois dans la profession, les salaires minimaux et les modalités d'application, dans les diverses branches, les dispositions ci-après.

Article 1er

Dispositions transitoires

Pour faciliter le passage des salariés dans les catégories citées à l'article 10, l'employeur devra considérer prioritairement la fonction occupée par l'employé, et son ancienneté.

Pour permettre la mise en place des présentes dispositions, des délais d'application sont prévus pour le passage en place pour le personnel en cours d'embauchage.

Les parties signataires considèrent que, dans les 3 mois au plus tard à compter de la signature du présent accord, chaque salarié doit avoir été avisé de son classement par écrit.

Lorsque les classifications attribuées entraîneront des augmentations des salaires réels, en raison des nouveaux minima correspondants aux nouveaux classements, ces augmentations seront appliquées à compter du 1er jour du mois qui suivra la notification du nouveau classement.

En cas de contestation du salarié dans la classification attribuée pour l'application du présent avenant, il peut demander à l'employeur un examen de sa situation dans un délai de 2 mois. A cet effet, le salarié, au cours d'un entretien accordé par l'employeur, peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme rattaché à la convention collective nationale. La modification de sa rémunération prendra effet de façon rétroactive à la date de la première notification de sa classification. En aucun cas, les modifications consécutives à l'application de la présente grille de classification ne pourront entraîner une baisse du salaire annuel (incluant les primes diverses, et en sus de la rémunération de l'astreinte) déjà attribué.

Article 2

Emplois

Le présent accord a pour objet de préciser les professions et les activités énumérées dans le cahier d'application de la convention collective nationale.

Les fonctions sont affectées dans une catégorie correspondant à 12 échelons correspondant à l'ancienneté.

Chaque échelon de chaque catégorie correspond à un coefficient qui permet de déterminer des salaires minimaux professionnels.

Article 3

Emplois non cités

Les fonctions énumérées sont les plus fréquemment rencontrées. Il peut toutefois arriver que, dans certains organismes, en raison de la diversité des organisations rattachées à la convention collective nationale, les fonctions réellement exercées soient différentes, dans leur titre ou dans leur contenu, de celles citées. Dans ce cas, il y aura lieu de classer les intéressés dans la catégorie correspondante ou en l'absence de qualification et/ou de responsabilité du salarié. Il importe en effet que tous les salariés aient un classement.

Dans le même esprit, il apparaît solitairement de tendre à normaliser les appellations réellement attribuées aux salariés, en utilisant celles figurant dans la classification, au moins lorsque le contenu des fonctions correspond aux définitions de la nomenclature.

Article 4

Classement à l'embauchage

Tous les salariés doivent être classés dans la hiérarchie dès leur embauchage, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale.

Article 5

Salaires minimaux

Le présent accord permet la fixation des salaires minimaux professionnels.

Le salaire minimum d'un échelon hiérarchique est le niveau en dessous duquel le salarié de l'échelon considéré ne peut être rémunéré.

Article 6

Mise en place des nouveaux minima

Les salaires réels étant libérés en application de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être maintenus différents des salaires minima résultant des conventions collectives effectuées.

Dans le cas où le salaire minimum résultant du nouveau classement serait inférieur au salaire réel perçu par l'intéressé, rien ne permettrait, à fonction identique, de justifier une réduction de la rémunération antérieure.

Article 7 (1)

Accord de salaire

Les salaires minima meslés des différents échelons prévus dans la classification ci-après sont établis, conformément à l'article 25 de la convention collective nationale, pour l'horaire légal de travail.

Ils sont en outre en millier de francs le coefficient prévu dans la classification par la valeur du point, dans le pouvoir être inférieurs au SMIC.

L'évolution des salaires minima conventionnels est négociée à l'échelon national au moins 1 fois par an, conformément à l'article 25 de la convention collective nationale.

Article 8

Valeur du point

Au 1er janvier 2000, la valeur brute du point est fixée à 27,85 F.

Au 1er janvier 2001, la valeur brute du point est fixée à 4,27 Euros (soit 28,01 F).

La valeur du point est négociée chaque année, à la date d'avisé de la signature de la convention.

Article 9

Classification des emplois

9.1. Employés, techniciens, agents de maîtrise

Catégorie 7 :

- emplois faisant appel à des connaissances asexées par un apprentissage ou relevé de la vie courante, sanctionnées ou non par un diplôme équivalent à un CAP ou BEP ;

- le travail est étroitement contrôlé et s'inscrit dans le cadre d'un peignement global ou d'un enchaînement de tâches courantes ;

- emplois repères : agent d'accueil, agent d'entretien, agent de terrain, agent de service...

Catégorie 6 :

- emplois faisant appel à des connaissances de systèmes, de méthodes ou d'équipements spécialisés, sanctionnées par un diplôme de niveau bac ou BT, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;

- en application de connaissances précises, ces emplois peuvent exiger des interventions quant au choix des méthodes opératoires ou à l'enchaînement des opérations ;

- le travail est régulièrement contrôlé ;

- emplois repères : secrétaire, aide-comptable, technicien(ne) de maintenance préventive courante...

Catégorie 5 :

- emplois faisant appel à des connaissances professionnelles spécialisées sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 2, bac + 3, ou équivalente, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;

- le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et de processus définis qui peuvent être diversifiés, faisant appel à un raisonnement pour le choix des solutions à apporter ;

- le travail reçoit des connaissances générales, est contrôlé sur l'avancement de son travail, a un rôle d'assistance auprès d'autres pour la conduite de leur activité ;

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

Catégorie 4 :

- emplois faisant appel à des connaissances d'un domaine technique ou spécialisé sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 2, bac + 3, ou équivalent, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;

- le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et de normes établies, les problèmes à résoudre demandent une recherche et un jugement dans le choix des solutions. Le travail peut être amené à assumer certaines responsabilités d'encadrement ;

- le travail est autonome dans son travail, celui-ci n'étant contrôlé qu'à partir de ;

- emplois repères : responsable (ou chargé) de maintenance ou d'exploitation, administrateur(trice) de système informatique, assistant(e) de direction, chef d'exploitation, chargé d'études, responsable technique...

NB. - Le salarié de cette catégorie est placé à partir de l'échelon

7.

9.2. Ingénieurs et cadres

Catégorie 3 :

- emplois faisant appel à des connaissances d'un domaine technique, scientifique ou spécialisé, sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 5 ou équivalent, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;

- le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et de normes établies dans des domaines diversifiés. Les problèmes à résoudre demandent une recherche et un jugement dans le choix des solutions ;

- le travail est autonome dans son travail, le contrôle s'effectuant sur les résultats obtenus. Il peut être avec d'autres à la conduite de projets ;

- emplois repères : cadres : ingénieurs d'études ou de spécialités, responsable administratif et financier, chargé(e) de communication, responsable technique, ingénieur maison, chef de projets.

Catégorie 2 :

- emplois faisant appel aux mêmes connaissances que pour la catégorie précédente ;

- le travail exerce une fonction d'encadrement, d'études et de développement, et peut assumer la responsabilité de gestion de l'organisme rattaché à la fonction collective nationale ou la responsabilité du directeur ;

- le poste nécessite une capacité à animer le travail de plusieurs personnes. Il s'inscrit dans le cadre d'une politique et d'objectifs spécifiques clairement définis. Le travail est autonome dans ses domaines d'activité, le contrôle s'effectuant sur les résultats obtenus ;

- emplois repères : chefs de service, adjoint(e)s au directeur...

Catégorie 1 :

- emplois faisant appel aux mêmes connaissances que pour la catégorie précédente ;

- le travail est responsable de l'ensemble des tâches d'encadrement, de gestion, d'études et de développement d'un ou de l'organisme rattaché à la fonction collective nationale ou aux collectivités ;

- l'emploi nécessite la capacité à coordonner des activités très diverses qui peuvent donner lieu à des difficultés. La réflexion porte sur la politique à mettre en œuvre dans le cadre de missions ;

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

Article 10

Grille de classification

Les primes, de quelque nature qu'elles soient, si elles sont pratiquées dans l'organisme rattaché à la fonction collective nationale, ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux, non plus que les remboursements de frais, les indemnités de déplacement, la rémunération des heures supplémentaires.

Les emplois classés selon l'article précédent sont affectés des échelons et coefficients selon le tableau suivant.

ECHELON : 1.

CATÉGORIE 1 : 635 Euros.

CATÉGORIE 2 : 585 Euros.

CATÉGORIE 3 : 535 Euros.

CATEGORIE 4 : 450 Euros.

CATEGORIE 5 : 390 Euros.

CATEGORIE 6 : 310 Euros.

CATEGORIE 7 : 255 Euros.

TEMPS DE PERENSCE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 2.

ECHELON : 2.

CATEGORIE 1 : 667 Euros.

CATEGORIE 2 : 614 Euros.

CATEGORIE 3 : 562 Euros.

CATEGORIE 4 : 473 Euros.

CATEGORIE 5 : 410 Euros.

CATEGORIE 6 : 326 Euros.

CATEGORIE 7 : 268 Euros.

TEMPS DE PNEESRCE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 2.

ECHELON : 3.

CATEGORIE 1 : 705 Euros.

CATEGORIE 2 : 649 Euros.

CATEGORIE 3 : 594 Euros.

CATEGORIE 4 : 499 Euros.

CATEGORIE 5 : 432 Euros.

CATEGORIE 6 : 344 Euros.

CATEGORIE 7 : 282 Euros.

TEMPS DE PRESECNE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 3.

ECHELON : 4.

CATEGORIE 1 : 746 Euros.

CATEGORIE 2 : 686 Euros.

CATEGORIE 3 : 628 Euros.

CATEGORIE 4 : 526 Euros.

CATEGORIE 5 : 455 Euros.

CATEGORIE 6 : 363 Euros.

CATEGORIE 7 : 296 Euros.

TEMPS DE PCENESRE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 3.

ECHELON : 5.

CATEGORIE 1 : 794 Euros.

CATEGORIE 2 : 731 Euros.

CATEGORIE 3 : 669 Euros.

CATEGORIE 4 : 557 Euros.

CATEGORIE 5 : 481 Euros.

CATEGORIE 6 : 384 Euros.

CATEGORIE 7 : 311 Euros.

TEMPS DE PENCREE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 4.

ECHELON : 6.

CATEGORIE 1 : 846 Euros.

CATEGORIE 2 : 779 Euros.

CATEGORIE 3 : 712 Euros.

CATEGORIE 4 : 589 Euros.

CATEGORIE 5 : 509 Euros.

CATEGORIE 6 : 406 Euros.

CATEGORIE 7 : 327 Euros.

TEMPS DE PSCRNEEE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 4.

ECHELON : 7.

CATEGORIE 1 : 901 Euros.

CATEGORIE 2 : 830 Euros.

CATEGORIE 3 : 758 Euros.

CATEGORIE 4 : 623 Euros.

CATEGORIE 5 : 539 Euros.

CATEGORIE 6 : 430 Euros.

CATEGORIE 7 : 344 Euros.

TEMPS DE PSENRCEE dnas l'échelon

Minimum : 1.

Maximum : 5.

ECHELON : 8.

CATEGORIE 1 : 966 Euros.

CATEGORIE 2 : 890 Euros.

CATEGORIE 3 : 813 Euros.

CATEGORIE 4 : 662 Euros.

CATEGORIE 5 : 572 Euros.

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 PENSRC EE 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) Atlrcie étendu suos réserve de l'application des diioispnstos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiaevnr 2000 modifiée iunsarannt une gaiartne mlnseule 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 « Cflsocsiiiatan et slreiaas » du txete de la cooenivtn ecclotlvie naanolite des aoaitnscsois agréées de srlvuaelcne de la qualité de l'air.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Aucun sliarae 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 extension, après eaxroipitn du délai de 15 juro 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 cosiomsmn patiarrie de ce jour, les mmeebrs des collèges elopmeyurs et salariés s'accordent à fxier la veualr du pont à 5 ? à cpteomr du 1er jeavnir 2014.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Accord du 22 mars 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2012

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 paairtire qui s'est tuene à Paris, les mbmeers des collèges elypmuroes et salariés de cttee coimoismn s'accordent à fxier la vualr du piont à 4,92 ? à cmtpeor du 1er arvil 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 vulae de piont s'appliquera à cqaue cnieifocet hiérarchique sloen la grllie de cafisciaitslon de l'article 10 de l'annexe I « Ciaciitoflsasn et siaarles » du txete de la ctonioenvn cioctvlele nlaatinoe des aiaoitnocsss agréées de slvclreniuae de la qualité de l'air.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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 AQSAA se snot

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 eitrxioan du délai de 15 juroes suiavnt la ntoatofciin 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 vualer du pinot au 1er jneaivr 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 tirt de l'année 2019.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 9 décembre 2003

En vigueur en date du 18 déc. 2003

Alctire 1er

Snot rdnuées obligatoires, puor tuos les eleumoprys et tuos les salariés comiprs dnas le cahmp d'application de la ctevisiononn cvleoctlie ntaaiolne des atcoosiansis agréées de selvncarulie de la qualité de l'air du 3 orotcbe 2001, complétée par une annexe, les dipnoissoits de ltadie ceoniovtnn ccvltoltee naolnatie du 3 ocbotre 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 aietlracs L. 132-2 et L. 133-1 du cdoe du tvarail teells qu'interprétées par la jsrnerudcpue de la Cuor de csostaian (17 sprtbmee 2003, Fédération chmiie CGT-FO).

L'article 4 (Principe d'égalité et libertés individuelles) du tirtre 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 ttrie 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 tirtre III susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dtosnspioiis 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 accrods 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, itttsuannit 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 cciiastfoslian et les seaarlis est étendu suos réserve de l'application des dnsostopiiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jenaivr 2000 modifiée iansrtaunt une gntriaae mslnelee de rémunération.

Alcrtie 2

L'extension des eetffs et sctonians de la coiotnvnen clcoeivtle nntaialoe susvisée est fiata à dtear de la poiulcbtan du présent arrêté puor la durée rnatest à croiur et aux cnintiodos prévues par ltiade 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.

