

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE  
DE LA QUALITE DE L'AIR**

CONVENTION APPLICABLE A LA METROPOLE ET AUX DEPARTEMENTS ET TERRITOIRES D'OUTRE MER

***Entre les soussignés :***

**ATMO**, Fédération des Associations Agréées de Surveillance de la Qualité de l'Air, Association régie par la Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, déclarée auprès de la Préfecture du Calvados le 4 mai 2000 sous le numéro 0142012308, dont le siège social est situé chez ASPA – Espace Européen de l'Entreprise – 5 rue de Madrid – 67309 SCHILTIGHEIM CEDEX, représentée par son Président, Monsieur Hugues GEIGER, agissant en vertu d'une délibération de l'Assemblée Générale de l'Association en date du 13 Septembre 2001 à AIX LES BAINS,

***d'une part***

***et :***

**LES SYNDICATS** : La Fédération des Services CFDT, dont le siège social est sis Tour Essor – 14 rue Scandicci – 93508 PANTIN CEDEX, représentée par Monsieur Roland MARCHAL en qualité de Secrétaire National,

***d'autre part.***

## SOMMAIRE

préambule		page 4
 <b>TITRE I - GENERALITES</b>		
article 1	champ d'application	page 5
article 2	durée - révision - dénonciation	page 5
article 3	dispositions existantes	page 6
article 4	principe d'égalité et libertés individuelles	page 6
article 5	droit syndical	page 6
article 6	délégué et représentant du personnel	page 7
article 7	comité d'entreprise et CHSCT	page 7
 <b>TITRE II - CONDITIONS D'ENGAGEMENT</b>		
article 8	engagement	page 8
article 9	période d'essai	page 9
article 10	contrat à durée déterminée travail temporaire	page 9
 <b>TITRE III - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>		
article 11	préavis	page 10
article 12	licenciement pour motif personnel	page 10
article 13	licenciement économique	page 11
article 14	indemnité de licenciement	page 11
article 15	retraite	page 11
article 16	départ en retraite	page 11
article 17	prévoyance et mutuelle	page 12
 <b>TITRE IV - CONGES, ABSENCES ET MALADIE</b>		
article 18	congés payés	page 13
article 19	congés exceptionnels	page 13
article 20	jours fériés	page 14
article 21	absence et maladie	page 14
article 22	accidents du travail et maladies professionnelles	page 14
article 23	maternité et congé parental	page 14
 <b>TITRE V - REMUNERATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b>		
article 24	entretien d'appréciation	page 16
article 25	classification professionnelle et rémunération	page 16
article 26	prime annuelle	page 17
article 27	durée du travail	page 17
 <b>TITRE VI - ASTREINTES</b>		
article 28	définition de l'astreinte	page 18
article 29	rémunération de l'astreinte	page 18
article 30	interventions pendant l'astreinte	page 18

TITRE VII- FORMATION

article 31	formation continue	page 19
------------	--------------------	---------

TITRE VIII -DEPLACEMENTS, MOBILITE

article 32	déplacements de courte durée	page 20
article 33	déplacements de longue durée	page 20
article 34	déplacements du lieu de travail	page 21
article 35	mobilité des personnels	page 21

TITRE IX - BREVETS D'INVENTION ET SECRET PROFESSIONNEL

article 36	inventions des salariés dans le cadre des activités	page 22
article 37	rémunération du salarié inventeur	page 22
article 38	inventions non brevetables	page 23
article 39	création de logiciel	page 23
article 40	secret professionnel	page 23
article 41	publications	page 23

TITRE X - DISPOSITIONS DIVERSES

article 42	conciliation - interprétation	page 24
article 43	dispositions finales	page 24
article 44	date d'effet et dépôt	page 25

ANNEXE 1 - CLASSIFICATION ET SALAIRES

préambule		page 26
article 1 <sup>er</sup>	dispositions transitoires	page 26
article 2	emplois	page 27
article 3	emplois non cités	page 27
article 4	classement à l'embauchage	page 27
article 5	salaires minimaux	page 27
article 6	mise en place des nouveaux minima	page 28
article 7	accord de salaire	page 28
article 8	valeur du point	page 29
article 9	classification des emplois	page 30
article 10	grille de classification	page 31

## **PREAMBULE**

Au cours de la VIème rencontre des Présidents du 23 octobre 1998, la Conférence a décidé d'engager une négociation avec les partenaires sociaux en vue de négocier une Convention Collective Nationale applicable à l'ensemble des personnels de droit privé des Associations adhérentes au Réseau ATMO.

Cette négociation doit permettre de définir les orientations d'une politique conventionnelle 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, administrateurs et salariés. Elle voudrait 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 Rationalisation de l'Energie. 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 permanent de droit privé :

- ▲ les conditions de travail,
- ▲ les possibilités de carrière et de promotion,
- ▲ la mobilité des personnels sur l'ensemble des Réseaux ATMO.

Elle veut également favoriser la participation de tous à la vie du Réseau ATMO.

## TITRE 1<sup>er</sup> - GENERALITES

### **article 1 - champ d'application**

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM TOM et les collectivités territoriales de MAYOTTE et de SAINT-PIERRE ET MIQUELON, les rapports entre employeurs et salariés, dans les Associations à but non lucratif constituées dans le cadre de la Loi sur l'Air du 30 décembre 1996 ayant pour activité principale la surveillance et l'information sur l'air, et membres agréés par le Ministère de l'Environnement du Réseau National de Surveillance et d'Information sur l'Air ATMO, adhérentes de la Fédération ATMO.

Ces Associations sont notamment répertoriées à la nomenclature NAF sous les numéros 743B, 913E ou 751E (il est précisé que ces codes NAF sont donnés à titre indicatif et de manière non exhaustive). Elle est conclue en application du Titre III, Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail.

Les dispositions de la présente Convention Collective s'appliquent également aux fonctionnaires qui, bénéficiant du statut de la fonction publique, sont détachés dans une AASQA 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.

### **Article 2 – durée –révision - dénonciation**

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 additif doit faire référence à la présente convention.

Toute dénonciation, partielle ou totale, de la présente convention collective 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 survie 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 modificateur, en cas de dénonciation partielle.

### **Article 3 - dispositions existantes**

Pour assurer la mise en place d'une unité conventionnelle nationale, la présente convention remplace, à compter de sa signature, les dispositions moins avantageuses des conventions, usages, accords ou règlements intérieurs - qu'ils soient locaux, départementaux ou régionaux.

La présente convention nationale ne peut être la cause de restriction des avantages individuellement ou collectivement acquis par le personnel en fonction à la date de la signature de la présente convention nationale.

Les avantages accordés par la convention collective nationale ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux ayant le même objet dans les conventions, accords, usages ou règlements intérieurs existants.

### **Article 4 – principe d'égalité et libertés individuelles**

Les employeurs et les salariés s'engagent à respecter les articles L 225-1 et suivants du Code Pénal et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, leur origine nationale, les croyances religieuses ni l'état de santé du salarié, la situation familiale et les handicaps, et à observer les dispositions générales relatives à l'égalité des sexes pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, et à ne faire aucune pression sur le personnel sous quelque forme que ce soit, quel que soit le syndicat.

### **Article 5 - droit syndical**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du Titre 1<sup>er</sup> du Livre IV du Code du Travail.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des origines, des opinions philosophiques ou des croyances religieuses, pour arrêter leurs décisions de quelque nature qu'elles soient intéressant le fonctionnement des Associations et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

L'exercice du droit syndical régi par les articles L 421-1 à 21 du Code du Travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque association pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédits d'heures, etc.) ne peuvent avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et ne doivent en aucun cas porter atteinte à l'utilisation paisible des locaux.

Tout salarié relevant de la présente convention collective peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'en informer son employeur à réception de la convocation.

Les frais occasionnés pour ces absences seront pris en charge par la partie patronale, y compris les frais de déplacement.

Les conditions de déplacement seront conformes aux articles 32 et 33 ci-après.

#### **Article 6 - délégué et représentant du personnel**

Les conditions d'élection et le statut des délégués du personnel sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

La Fédération encourage les Associations dont l'effectif est inférieur aux seuils légaux à mettre en place une représentation du personnel.

#### **Article 7 - comité d'entreprise et CHSCT**

Le Comité d'Entreprise, lorsqu'il existe dans un organisme, est régi conformément à la réglementation en vigueur.

De plus, des CHSCT sont constitués dans les Associations ayant plus de 50 salariés. A défaut, ce sont les délégués du personnel qui remplissent ce rôle. Les CHSCT sont régis conformément à la réglementation en vigueur.

Les membres du CHSCT ont droit à la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, conformément aux articles L 236-10 et R 236-15 et suivants du Code du Travail.

## TITRE II - CONDITIONS D'ENGAGEMENT

### Article 8 - engagement

Les besoins en personnel sont satisfait en faisant appel à tous les moyens légaux d'embauchage.

Par priorité, le personnel en place au sein d'une Association doit se voir informer de tout nouveau poste créé au sein de celle-ci.

Les offres d'emploi sont portées à la connaissance de toutes les Associations du Réseau ATMO. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires du Réseau ATMO.

Lors de l'embauchage, la présente convention collective, ses annexes et avenants sont remis contre décharge à la personne recrutée.

L'embauchage fait l'objet d'un contrat de travail indiquant, notamment, les conditions de rémunération, la durée hebdomadaire du travail, la classification de l'intéressé et les précisions concernant le poste de travail (voir classifications et salaires).

### Article 9 - période d'essai

La période d'essai est fixée à :

- ▲ un mois pour le personnel non cadre de catégorie 5, 6 ou 7. Cette période peut être renouvelée une seule fois.
- ▲ trois 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 deuxième mois de la période d'essai, les parties doivent se prévenir réciproquement huit jours à l'avance.

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

La durée de la période d'essai est 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 visite 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**

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 - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 11 - préavis**

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, lourde ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté :

Ancienneté	non cadres	cadres
moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
de 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
au-delà de 2 ans	2 mois	3 mois

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

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

Ces absences 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 planification de ces heures pour recherche d'emploi, la fixation de ces 2 heures dans la journée se fera alternativement un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du salarié.

Ces heures ne sont plus 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 deux 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**

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

Pour tout licenciement pour motif personnel, l'employeur convoque 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'association.

A défaut d'institution représentative du personnel au sein de l'association, le salarié peut prendre un conseiller de son choix, inscrit sur la liste dressée par le Préfet, après consultation des organisations syndicales représentatives, et disponible à l'inspection du travail et à la Mairie de siège de l'association.

### **Article 13 - licenciement économique**

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur consulte, dans les conditions réglementaires, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures qu'il envisage. L'employeur informe et consulte la commission paritaire.

**RECLASSEMENT** : l'employeur recherche des solutions de reclassement au sein de son association et du réseau ATMO. A défaut, il recherche des mesures de reclassement individuel externe au réseau.

**PRIORITE DE REEMBAUCHAGE** : le salarié bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans l'ensemble du réseau ATMO sous réserve d'en faire la demande dans un délai de quatre mois, à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Dans cette hypothèse, le salarié conserve l'ancienneté acquise au sein du réseau ATMO. Le salarié congédié à la suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible.

### **Article 14 - indemnité de licenciement**

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde et force majeure, tout salarié reçoit une indemnité calculée sur le salaire moyen des douze (ou trois) derniers mois (y compris les contributions complémentaires), et fixée comme suit :

<b>Ancienneté</b>	<b>Prime</b>
De la première année jusqu'à 2 ans	1/10 <sup>ième</sup> de mois par année d'ancienneté
de 2 à 5 ans	1/8 <sup>ième</sup> de mois par année
au delà de 5 ans	1/4 de mois par année à compter de la 6 <sup>ième</sup> année

### **Article 15 - retraite**

Afin d'harmoniser les conditions de retraite complémentaires, les Associations s'affilieront à l'IRCANTEC.

<b>Article 16 - départ en retraite</b>
--

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur.

DELAI DE PREAVIS : pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite doit prévenir son employeur en respectant le préavis fixé à l'article 11 sus-visé.

Réciproquement l'employeur doit respecter le même délai lorsqu'il désire que le salarié bénéficie de sa retraite.

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

<b>Ancienneté</b>	<b>montant</b>
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 trois derniers mois ou des 12 derniers mois d'activité.

<b>Article 17 - prévoyance et mutuelle</b>
--

Les parties conviennent d'instituer un régime de prévoyance et de mutuelle généralisé au sein des Réseaux de surveillance de la qualité de l'air. Pour cela, un appel d'offres sera lancé auprès des organismes concernés dans l'année qui suit la signature de la Convention collective.

## TITRE IV - CONGES, ABSENCE ET MALADIE

### Article 18 - congés payés

La durée des congés payés est fixée à 3 jours ouvrables par mois effectif (soit 6 semaines comprenant 6 samedis).

Pour faciliter 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 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

Les congés payés non pris ne sont pas reportables sauf dans le cadre d'un Compte Epargne Temps.

Les règles de fractionnement restent celles prévues par la législation en vigueur.

Conformément à la législation, le congé principal ne peut excéder 4 semaines consécutives sauf accord de l'employeur.

Les salariés originaires des DOM TOM pourront cumuler leurs droits à congés payés sur deux années consécutives.

Les salariés originaires de la Métropole, travaillant dans les réseaux des DOM TOM, bénéficieront du même avantage.

Pour le bon fonctionnement de l'Association, une concertation doit s'engager avant la fin du premier trimestre de chaque année pour fixer le calendrier du congé principal et des ponts.

### Article 19 - congés exceptionnels

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 :

	<b>sans condition d'ancienneté nombre de jours :</b>
mariage de l'intéressé	4
mariage d'un enfant	2
décès d'un conjoint ou d'un Pacsé ou d'un concubin notoire	3
décès du père ou de la mère ou d'un enfant	3
naissance ou adoption d'un enfant	3
décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	1
appel de préparation à la défense nationale	1
Déménagement	1 jour tous les 3 ans à l'issue de la période d'essai

## **Article 20 - jours fériés**

Les jours fériés légaux sont chômés et payés.

## **Article 21 - absence et maladie**

En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti, sauf en cas de force majeure, par tout moyen, dans les 24 heures.

En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident et ayant plus d'un an d'ancienneté bénéficie, sous réserve de la production d'un certificat médical, d'une garantie de salaire dans les conditions prévues par la Loi de Mensualisation du 9 janvier 1978.

Il perçoit une indemnité correspondant à la différence entre le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler et le montant des prestations journalières versées par la Sécurité Sociale ou bien il subroge l'employeur qui continue à lui verser 100 % de son salaire.

La couverture maladie, y compris la longue maladie, sera dûment assurée par une Prévoyance à négocier ultérieurement par les parties signataires, dans le cadre de l'engagement fixé à l'article 17 ci-dessus.

## **Article 22 - accidents du travail et maladies professionnelles**

Les dispositions de l'article 21 de la convention relative aux justifications d'absence de maladie sont applicables en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

En cas d'indisponibilité dûment justifiée et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le salarié malade ou accidenté bénéficie, aux taux et durée prévus par la loi du 19/01/78 relative à la mensualisation, du maintien de la rémunération dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence sans que cette indemnisation soit supérieure à 100% de la rémunération pendant un an.

Ce maintien de la rémunération s'entend sur une période de 12 mois consécutifs : le droit au maintien du salaire est apprécié à la date du nouvel arrêt de travail en considérant le nombre de jours déjà totalisés à cette date.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence.

## **Article 23 - maternité et congé parental**

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'Association bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la Sécurité Sociale, de façon qu'elles reçoivent 100% de leur salaire net pendant la durée légale du congé de maternité.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux indemnités complémentaires de maladie prévu à l'article 21. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Le parent détenteur de l'autorité parentale d'un enfant de moins de 12 ans pourra obtenir un congé payé sur présentation d'un certificat médical pour soigner cet enfant malade, et ce dans la limite de trois jours par an.

Au-delà de ces trois jours, le congé accordé sera récupéré par le salarié ou à son choix déduit des congés payés.

Le salarié pourra également bénéficier d'un congé parental sans traitement d'une année maximum pour élever un enfant. Ce congé peut être prolongé deux fois pour prendre fin en tout état de cause au troisième anniversaire de l'enfant.

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

- ▲ une demi-heure par jour à compter du quatrième mois,
- ▲ une heure par jour à compter du sixième mois.

L'intéressée a l'autorisation de s'absenter pour toute consultation prénatale. Cette absence est rémunérée sur présentation d'un justificatif médical.

## **TITRE V - REMUNERATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 24 - entretien d'appréciation**

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

Cet entretien d'appréciation devra donner lieu à un compte-rendu signé des 2 parties, avec possibilité, en cas de désaccord, de recourir au Directeur ou au Président de l'association. Ce nouvel entretien donnera également lieu à un compte-rendu signé des 2 parties.

En cas de nouveau désaccord, le Conseil d'Administration de l'association sera saisi du problème et tranchera souverainement.

### **Article 25 - classification professionnelle et rémunération**

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

Les salariés sont appointés au mois.

Le personnel visé à la présente Convention est réparti dans la classification des emplois figurant à l'Annexe I. Les situations réelles pouvant être diverses selon les capacités et les attributions de chacun, la classification figurant en annexe I ne peut que classer des fonctions ou des postes, pris dans leur entité. Elle ne pourrait prétendre classer les personnes.

La valeur du point est négociée à l'échelon national au moins une fois par an dans le cadre de la Commission Paritaire.

Les salaires doivent être au moins égaux, pour un horaire à temps plein, aux salaires minimaux applicables à l'échelon. Ils sont proportionnés pour les salariés à temps partiel.

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

L'expérience professionnelle doit être valorisée, éventuellement sous forme d'équivalence professionnelles.

### **Article 26 – contribution complémentaire**

Une contribution complémentaire, d'un montant au moins égal à 4% des appointements bruts perçus entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, est attribuée en fin d'année.

Cette contribution pourra être répartie, entre prime et abondement, à un Plan Epargne Entreprise, s'il en existe un dans l'Association.



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

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

Les absences assimilées à du temps de travail effectif ne peuvent entraîner de réduction de cette contribution complémentaire.

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

### **Article 27 - durée du travail**

La durée du travail est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est en général répartie sur cinq jours consécutifs ; cependant, pour certains Réseaux, l'amplitude d'ouverture peut être répartie sur six jours ou donner lieu à des roulements pour assurer la continuité du service.

Le repos hebdomadaire sera constitué de 2 jours consécutifs.

Il pourra éventuellement y être dérogé après accord du personnel concerné et accord de l'Inspection du Travail, dans le respect des règles de dérogation prévues par le Code du Travail.

Le passage aux 35 heures respectera la possibilité pour chaque salarié de réduire son temps de travail par demi-journée ou journée entière, sur la base de douze jours par an.

Il pourra être négocié la mise en place d'un compte épargne temps au sein de chaque Association, ainsi qu'un système de modulation du temps de travail dans les limites de 31 à 39 heures hebdomadaires.

Les contreparties liées à la mise en place de la modulation sont négociées au sein de chaque réseau.

## TITRE VI - ASTREINTES

### **Article 28 - définition de l'astreinte**

Les salariés des associations peuvent être soumis à des astreintes particulières à leur domicile en dehors des heures légales de travail.

L'astreinte consiste, pour le salarié, à rester à la disposition de l'employeur afin de répondre à son appel éventuel sous quelque forme que ce soit. Les astreintes sont des périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité pendant lesquelles le salarié, bien que n'exerçant aucune activité effective, reste, à la demande de son employeur, à sa disposition afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité dans l'heure de l'appel.

Le temps d'intervention constitue du travail effectif.

### **Article 29 - rémunération de l'astreinte**

Chaque astreinte effectivement réalisée par un salarié ouvre droit à celui-ci au bénéfice d'une contrepartie sous forme de compensation financière ou de repos conformément à l'article L 212-4 bis du Code du Travail.

Tant la forme (compensation financière ou repos) que le montant de la compensation financière ou la durée du repos sont fixés au sein de chaque Association après information et consultation du comité d'entreprise ou, en son absence, des délégués du personnel s'il en existe et après information de l'Inspection du Travail.

### **Article 30- interventions pendant l'astreinte**

Si l'astreinte nécessite une intervention, les heures ainsi effectuées sont rémunérées comme travail effectif et donnent lieu, le cas échéant, à majoration et/ou à un repos compensateur conformément à la législation sur les heures supplémentaires.

Les frais de déplacement occasionnés sont remboursés selon les barèmes fiscaux en vigueur, sauf pour les frais kilométriques si un véhicule est mis à la disposition de l'agent d'astreinte.

Le temps de trajet effectué à la demande de l'employeur, au cours d'une astreinte, du domicile au lieu de travail ou d'intervention, est considéré comme du travail effectif et est rémunéré comme tel, ce en sus du remboursement des frais occasionnés.

## TITRE VII - FORMATION

### Article 31 - formation continue

Soucieuses des responsabilités qui leur incombent, les parties signataires conviennent d'assurer le développement personnel et professionnel des salariés des Réseaux de surveillance de la qualité de l'air.

L'organisation de la collecte sera assurée par un organisme paritaire collecteur (OPCA).

## TITRE VIII - DEPLACEMENTS, MOBILITE

### Article 32 - déplacements de courte durée

Les collaborateurs que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements sont remboursés de leurs frais sur justificatifs.

Ces frais peuvent comprendre, pour les déplacements n'excédant pas la journée :

- les frais de transport,
- les frais de repas.

Ces remboursements seront faits selon les barèmes admis usuellement par l'Administration Fiscale et les URSSAF.

Dans le cas où le temps de déplacement aller et retour est pris en dehors des heures normales de travail, ces heures seront réglées selon accord préalable dans le cadre de chaque Association.

### Article 33 - déplacements de longue durée

Les déplacements dont la distance et les moyens de déplacement ne permettent pas le retour des collaborateurs chaque soir à leur domicile font l'objet de remboursement de frais comme indiqué dans l'article précédent, pour les transports, repas et hôtels pendant toute la durée du déplacement, jours de repos inclus.

En outre, le collaborateur aura droit :

- ▲ à 2 jours de repos consécutifs par mois, dont au moins un 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 quatre heures ;
- ▲ au remboursement des frais de transport d'un parent du collaborateur en cas de maladie grave ou accident de travail justifiant 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 seront à la charge de l'employeur sous réserve de récupération des prestations dues 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**

Lorsque l'employeur impose au salarié un déplacement du lieu de travail de plus de 50 km ou une heure et impose 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 changement de résidence ayant duré moins d'une année, les frais de départ domicile sont dus par l'employeur, sous réserve que ce retour soit effectué dans un délai maximum de trois mois à compter du licenciement. Ces frais sont au maximum ceux correspondant au retour 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**

Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnels d'un Réseau à un autre Réseau appliquant la présente Convention Collective, la Fédération des Réseaux ATMO publiera chaque mois la liste des postes vacants ou des créations de postes à l'intérieur de chaque Réseau. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires du Réseau ATMO.

Les Réseaux, afin de permettre l'établissement de cette liste, s'engagent à faire connaître chaque mois à la Fédération leurs besoins en terme de recrutement.

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

En cas d'embauche par un Réseau d'un salarié issu d'un autre Réseau, cette embauche s'accompagnera d'une reprise de l'ancienneté acquise précédemment au sein des Réseaux ATMO.

Les salariés bénéficiaires de la mobilité instituée par le présent article bénéficieront au sein du Réseau 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

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 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention.

Conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> (alinéa 1) de la loi de 1978, sont réputées appartenir à l'employeur les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement 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'association, et donnant lieu à une prise de titre de propriété industrielle par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet ou de certificat d'utilité, et reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description, sauf si le salarié s'y oppose. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété.

### Article 37 - rémunération du salarié inventeur

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 la demande de brevet.

Si, dans un délai de 5 ans, consécutif à la prise du brevet ou du certificat d'utilité, le titre de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié auteur de l'invention a droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que versement forfaitaire en une ou plusieurs fois, pourcentage du salaire, participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation, ceci même dans le cas où le salarié serait en retraite ou aurait quitté la société.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'association pourra retirer de l'invention sur un plan commercial.

Le salarié sera tenu informé par écrit des divers éléments pris en compte pour la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit.

Si l'une des parties le demande, toute contestation portant sur l'article 1<sup>er</sup> ter de la loi du 13 juillet 1978 sera soumise à une commission paritaire de conciliation dans les conditions prévues à l'article 68 bis de la même loi.

#### **Article 38 - inventions non brevetables**

Ces inventions, ainsi que les innovations émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, pourront donner lieu à l'attribution de primes.

#### **Article 39 - création de logiciel**

Conformément à la législation en vigueur et sauf stipulation contraire, le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces dispositions est soumise au tribunal de grande instance du siège social de l'association.

#### **Article 40 - secret professionnel**

Sauf accord de l'employeur, les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'association, soit pour le compte des donneurs d'ordre de l'association, soit pour l'association elle-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'association, ou constatés chez le donneur d'ordre.

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

#### **Article 41 - publications**

Les salariés s'interdisent de publier, sans l'accord de leur employeur, toute étude basée sur les travaux réalisés pour l'association ou pour un donneur d'ordre, et de faire état des renseignements, résultats, etc... obtenus chez les donneurs d'ordre.

## TITRE X - DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 42 – Commission Paritaire

Il est institué une Commission Paritaire qui siègera au siège de la Fédération ATMO, composée de :

- ▲ pour les salariés : 5 représentants des organisations syndicales signataires ;
- ▲ pour les employeurs : 5 représentants des organisations signataires en nombre égal à celui des représentants des salariés.

Les membres titulaires 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 Collective Nationale à l'évolution des besoins des AASQA.

La Fédération ATMO assurera le secrétariat de la Commission, comportant convocation de la Commission par lettre recommandée, établissement des procès-verbaux.

La Commission se réunit dans un délai de trois semaines, sur demande de l'une des organisations patronales ou salariales représentatives au plan national, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans le délai de 8 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués pour information au représentant du personnel.

### Article 43 - dispositions finales

Toutes les questions d'ordre collectif, non prévues par la présente Convention et ses annexes, pourront faire l'objet d'avenants particuliers.



**Article 44 - date d'effet et dépôt**

Le présent accord prend effet au premier jour du mois qui suit sa signature.

Il sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de STRASBOURG.

Fait à .Strasbourg,  
Le 3 octobre 2001

## **ANNEXE 1 CLASSIFICATION ET SALAIRES**

### **Préambule**

Le présent accord a pour objet de compléter la Convention Collective national du ..... ; en établissant la classification des emplois dans la profession, les salaires minimaux et les moyens pratiques de mettre en application, dans les meilleurs délais, les dispositions ci-après.

### **Article 1er - dispositions transitoires**

Pour effectuer le nouveau classement 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 tant pour le personnel en place que pour le personnel en cours d'embauchage.

Les parties signataires considèrent que, dans les trois 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 classements attribués entraîneront des augmentations des salaires réels, en raison des nouveaux minima correspondant aux nouveaux classements, ces augmentations seront applicables à compter du premier 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'Association. 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 principaux emplois existant dans les activités énumérées dans le champ d'application de la Convention Collective nationale.

Les fonctions sont affectées dans une catégorie comprenant 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, eu égard à la diversité des réseaux, les fonctions réellement exercées soient différentes, dans leur titre ou dans leur contenu, à celles citées. Dans ce cas, il y aura lieu de classer les intéressés dans la catégorie correspondant 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 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 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 libres en application de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être notablement différents des salaires minima résultant des classements 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 fonction identique, de justifier une réduction de la rémunération antérieure.

## **Article 7 - accord de salaire**

Les salaires minima mensuels 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, sans pouvoir être inférieurs au SMIC.

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

## **Article 8 - valeur du point**

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

Au 1<sup>er</sup> 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 anniversaire de la signature convention.

## **Article 9 - classification des emplois**

### **9.1 - Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise**

#### **▲ Catégorie 7**

- Emplois faisant appel à des connaissances acquises par un apprentissage ou relevant 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 projet global ou d'un ensemble 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 consignes précises, ces emplois peuvent exiger des initiatives quant au choix des modes 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 équivalent, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente.
- Le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et usages bien définis qui peuvent être diversifiés, qui peuvent être diversifiés, faisant appel à un raisonnement pour le choix des solutions à apporter.
- Le titulaire reçoit des consignes générales, est contrôlé sur l'avancement de son travail, a un rôle d'assistance auprès d'autres pour la conduite de leur action.
- 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 + 3, BAC + 4, ou équivalent, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente.
- Le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et normes établies, les problèmes à résoudre demandent une recherche et un jugement dans le choix des solutions. Le titulaire peut être amené à assurer certaines responsabilités d'encadrement.
- Le titulaire est autonome dans son travail, celui-ci n'étant contrôlé qu'a posteriori.
- 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 cadre 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 normes établies dans des domaines diversifiés. Les problèmes à résoudre demandent une recherche et un jugement dans le choix des solutions.
- Le titulaire est autonome dans son travail, le contrôle s'effectuant sur les résultats obtenus. Il participe avec d'autres à la conduite de certaines actions.
- Emplois repères : cadres : ingénieurs d'études ou de spécialités, responsable administratif et financier, chargé(e) de communication, responsable technique, ingénieur maison, chefs de projets.

### **▲ Catégorie 2**

- Emplois faisant appel aux mêmes connaissances que pour la catégorie précédente.
- Le titulaire exerce une fonction d'encadrement, d'études et de développement, et peut assurer la responsabilité de gestion du réseau sous 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 titulaire est totalement autonome dans ses domaines d'activité, le contrôle s'effectuant sur les résultats obtenus.
- Emplois repère : chefs de service, adjoint(e)s au directeur...

### **▲ Catégorie 1**

- Emplois faisant appel aux mêmes connaissances que pour la catégorie précédente.
- Le titulaire est responsable de l'ensemble des tâches d'encadrement, de gestion, d'études et de développement d'un ou de réseaux couvrant plusieurs localités.
- L'emploi nécessite la capacité à coordonner des activités très diverses qui peuvent donner lieu à des arbitrages difficiles. La réflexion porte sur la politique à mettre en œuvre dans le cadre de missions.
- Emplois repères : directeur (trice), directeur (trice) adjoint (e).

<b>Article 10 - grille de classification</b>
--

Les primes, de quelque natures qu'elles soient, si elles sont pratiquées dans le réseau, 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 :

échelon	catégorie							temps de présence dans l'échelon	
	1	2	3	4	5	6	7	minimum	maximum
<b>1</b>	635	585	535	450	390	310	255	1	2
<b>2</b>	667	614	562	473	410	326	268	1	2
<b>3</b>	705	649	594	499	432	344	282	1	3
<b>4</b>	746	686	628	526	455	363	296	1	3
<b>5</b>	794	731	669	557	481	384	311	1	4
<b>6</b>	846	779	712	589	509	406	327	1	4
<b>7</b>	901	830	758	623	539	430	344	1	5
<b>8</b>	966	890	813	662	572	457	362	1	5
<b>9</b>	1036	955	872	703	607	485	381	1	5
<b>10</b>	1111	1024	935	747	645	515	401	1	5
<b>11</b>	1200	1106	1010	796	688	549	422	1	5
<b>12</b>	1296	1194	1091	849	733	585	444	1	5