



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION du 10 juin 1988

(6ème édition - Février 2000)

PREAMBULE

Les parties signataires à la présente convention collective conviennent de la nécessité d'apporter aux salariés du secteur privé de la formation une couverture conventionnelle par des garanties collectives non exclusives des dispositions existantes dans les entreprises du secteur.

Elles conviennent que cette clarification du statut du formateur et du personnel des organismes de formation, de nature à influencer positivement sur la qualité des prestations offertes aux bénéficiaires de la formation, doit s'accompagner d'un accès de l'ensemble des catégories d'entreprises composant ce secteur privé à tous les financements composant la demande de formation, quelle que soit leur nature.

Les conditions favorables à la mise en oeuvre d'une politique conventionnelle dans le secteur privé de la formation professionnelle prendront tout leur sens avec la reconnaissance de sa qualité d'acteur à part entière aux côtés des autres offreurs de formation.

Article 1er

(Remplacé par l'avenant n° 1 du 9 novembre 1988)

Champ d'application

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes privés de formation.

Sont concernés par cette convention les organismes assurant, à titre principal, l'activité de formation de:

- personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions relatifs à la formation professionnelle continue);
- personnes à la recherche d'un emploi pour augmenter leurs chances de trouver ou de retrouver une activité professionnelle.

Ces organismes peuvent relever notamment de l'un des codes A.P.E. suivants: 8202, 8203, 9218, 9221, 9723,

Toutefois, les dispositions qu'elle contient ne s'étendent pas aux intervenants occasionnels tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre que celle exercée pour le compte des organismes de formation qui les emploient.

Enfin, l'existence de la présente convention ne fait pas obstacle au recours, par les organismes de formation à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention:

- les associations de formation (Asfo) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord cadre prévu à l'article R.950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant la convention collective de la branche que représentent ces organisations;
- les associations de formation (Asfo) créées à l'initiative d'organisations interprofessionnelles d'employeurs ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord cadre prévu à l'article R.950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant une convention collective de branche ou leur propre statut conventionnel
- les organismes dispensateurs de formation effectivement contrôlés par, ou liés statutairement à, une entreprise qu'ils comptent pour principale cliente et appliquant le statut conventionnel ou réglementaire de ladite entreprise.
- les centres de formations d'apprentis.

Article 2

Durée. - Dénonciation. - Révision. – Adhésion

2.1. Durée. - Dénonciation.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

2.2. Révision.

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du code du travail : une fois par an sur les salaires (sur la base d'un rapport de la partie patronale), une fois tous les cinq ans sur les classifications. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les deux mois suivant la notification de cette demande.

2.3. Adhésion.

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1er, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 132-15 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes.

2.4. Avantages acquis.

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels

ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés. En aucun cas, elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises, par usage, contrat individuel ou accord collectif sur le plan des régions, localités ou établissements.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en oeuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 18.

Article 3

Droit syndicale - Représentants du personnel

3.1. Liberté d'opinion. - Exercice du 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 Ie, 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 opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, 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 est régi par les articles L. 412-1 et suivants du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. L'attribution de cette salle, qui ne leur est pas exclusivement réservée, peut être différée si aucune salle n'est disponible. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle feront l'objet d'un accord avec l'employeur. En cas de désaccord persistant, la commission paritaire prévue à l'article 18 pourra être saisie, pour avis du litige.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur dans les 48 heures de la réception de la convocation. Il conservera le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement seront définies par le règlement de la commission paritaire.

3.2. Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Pour les salariés des catégories D et E, les heures de délégation s'imputeront sur le temps de face à face pédagogique et sur les autres activités dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée du travail spécifique des formateurs de ces catégories, telle que définie à l'article 10 de la présente convention.

3.3. L'ensemble du personnel d'un établissement bénéficiera, dans les conditions de droit commun, d'une heure par mois pour participer à des réunions d'information organisées par les sections syndicales, dans l'enceinte de l'établissement, selon des modalités fixées par accord avec la direction.

Toutefois, chaque salarié, à raison d'une heure par an, pourra, pendant les heures de travail et avec maintien de sa rémunération, participer à une réunion organisée par la section syndicale de

son choix. Les modalités de cette réunion organisée sur le temps de travail seront également arrêtées pour chaque section syndicale, par accord avec l'employeur.

3.4. Les réunions de délégués du personnel ou avec les délégués syndicaux lorsqu'elles correspondent à la réunion mensuelle pour les délégués du personnel ou lorsqu'elles sont convoquées à l'initiative de l'employeur, dès lors qu'elles entraînent un déplacement dépassant le déplacement domicile-lieu de travail, donnent lieu à remboursement des frais de transport. Cette disposition ne joue pas lorsque les frais de déplacement sont couverts par d'autres moyens et notamment par la prise en charge par l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation, des titres de transport utilisables par les représentants du personnel pour se rendre aux dites réunions.

Le temps de trajet, pour les mêmes réunions et dans les mêmes conditions, ne s'impute pas sur le crédit d'heures mensuel dont bénéficie éventuellement le représentant du personnel pour la partie de temps compris dans les heures de travail et n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

3.5. Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou élective nécessitant la suspension de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et reprendra son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties. Elle pourra être refusée dès lors que le départ d'un salarié demandeur porterait à deux le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les organismes dont l'effectif est inférieur à 100 et à trois dans les entreprises excédant ce seuil d'effectif.

3.6. Les congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par l'article L.451-1 et suivants du code du travail s'exercent dans le cadre prévu par ces textes.

Toutefois, le financement prévu à l'alinéa 2 de l'article L451-1 du code du travail est porté à 0,25 p. 1000.

3.7. Attributions des instances de représentation du personnel.

Les instances de représentation du personnel disposent de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties à la présente convention rappellent plus particulièrement la nécessité d'assurer une concertation réelle sur le plan économique avec le comité d'entreprise en s'appuyant sur les attributions qui lui sont reconnues dans ce domaine par les articles L.432-1 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, et sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-4 du code du travail, pour éviter un recours systématique dans la profession aux contrats à durée déterminée, le comité d'entreprise et les délégués du personnel dans les entreprises non assujetties à la législation sur le comité d'entreprise, seront annuellement informés et consultés sur les conditions de recours à ces contrats. A cet effet, ils recevront un bilan chiffré par écrit sur le nombre de salariés sous contrats à durée déterminée ou à temps partiel ainsi que sur le nombre de salariés intermittents. Ils seront également informés et consultés sur les perspectives dans ce domaine.

3.8. C.H.S.C.T.

Les dispositions relatives au C.H.S.C.T. sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur. Pour l'application de ces textes visant la formation des membres du C.H.S.C.T. dans les entreprises de moins de 300 salariés, les points suivants sont adoptés:

A raison d'un membre du C.H.S.C.T. par année civile et dans la limite de cinq jours de formation, le coût de la formation et la prise en charge des salaires sont à la charge de l'organisme. Le coût de la formation prise en charge est toutefois limité aux montants fixés par voie réglementaire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Par ailleurs, un même représentant du personnel en

C.H.S.C.T. ne peut voir s'ouvrir le droit à une nouvelle formation au titre du présent article lorsqu'il a bénéficié d'une telle formation au cours des huit dernières années.

3.9. Pour la détermination des seuils définis au titre du présent article sur le droit syndical et la représentation du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus sera décompté pour une unité dans l'effectif, les autres salariés à temps partiel étant décomptés dans les conditions de droit commun.

3.10. Les dispositions qui précèdent sont prises au niveau national dans le cadre de la présente convention, et ne font pas obstacles à ce qu'au sein des organismes certaines modalités de l'exercice de la représentation du personnel puissent être aménagées plus favorablement.

Il en est ainsi notamment en matière de crédit d'heures, de répartition des crédits d'heures entre titulaires et suppléants, de frais de déplacement pour les organismes caractérisés par une dispersion géographique importante, de mise à disposition de locaux.

La commission paritaire prévue à l'article 18 de la présente convention pourra être saisie, pour avis, de tout litige relatif à l'exercice du droit syndical.

Article 4

Embauchage

L'embauchage est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Dans le cas d'embauchage de jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, leurs conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Article 5

(Modifié par accord du 11 juillet 1994 et du 1er juillet 1997)

(voir "**Carrières et Classifications**")

Établissement du contrat de travail

5.1. L'engagement se fait obligatoirement par écrit, en français, en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction de son contrat de travail est établie, à sa demande, dans sa langue maternelle (art. L. 121-1 du code du travail).

L'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

5.2. Le contrat devra obligatoirement spécifier:

- la date d'entrée en fonction;
- la nature du contrat de travail
- la durée du travail et sa répartition s'il y a lieu;
- le lieu de travail (ou de rattachement s'il y a lieu) et la zone géographique d'activité;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération
- la définition de fonction, la catégorie professionnelle et son coefficient;
- la durée de la période d'essai;

- l'existence de la présente convention collective.

Il est recommandé d'annexer au contrat de travail un profil de poste, se référant aux compétences citées dans le présent accord et mises en oeuvre dans les emplois des organismes, notamment pour faciliter l'application de la classification prévue aux articles 20 et 21.

5.3. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition de tout nouvel embauché et lui sera remis dès lors que la durée prévue au contrat est supérieure à six mois.

5.4. Les différents types de contrats sont conclus selon les dispositions du code du travail. ils sont à durée indéterminée ou à durée déterminée.

5.4.1 Les contrats sont de façon générale conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Toutefois, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 122-1 et L. 122-2 ou toute nouvelle modification de recours aux contrats à durée déterminée), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. Les formateurs peuvent être embauchés sous contrat à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3e du code du travail) pour des opérations de formation et d'animation, dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en oeuvre dans les activités de formation de l'organisme, sans préjudice de l'application de l'article 5.7.

5.4.4. Les contrats à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3^e) peuvent en outre être conclus dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permet pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

5.4.5. Les conditions de conclusion des contrats à durée indéterminée intermittents sont prévues à l'article 6 de la présente convention.

5.5. Les contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils sont conclus dans le cadre des dispositions législatives strictement applicables au travail à temps partiel, devront spécifier les indications légales prévues pour ce type de contrat.

5.6. Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés et consultés sur les modalités et les principes retenus dans leur entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine leur seront transmises trimestriellement.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés de saisir la commission paritaire (dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective) ou les juridictions compétentes.

5.7. Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement volontaires et possédant les qualités requises.

Lorsque les délais entre le recrutement éventuel et le début des stages le permettront, une information sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage.

5.8. Les modifications aux contrats en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, lorsqu'elles visent à modifier l'une des dispositions précisées au paragraphe 5.2. ci-dessus, ne peuvent être apportées que par accord réciproque écrit.

Article 6

(Modifié par avenant du 11 octobre 1993, non étendu)

Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Dans les organismes ou parties d'organisme de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte, pour certains emplois de formateurs D et E, de l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, il sera possible de proposer des contrats à durée indéterminée relevant de l'article L. 212-4-8 du code du travail dans les conditions déterminées par le présent article.

Les organismes dispensant des formations d'un autre type pourront conclure de tels contrats sous réserve d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales.

Les parties à la présente convention conviennent de faire un examen paritaire de la situation et de négocier l'extension éventuelle à d'autres types de formation ou la révision des présentes dispositions dans un délai de 24 mois après l'extension de la présente convention.

Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique, visées à l'article 10.3, des formateurs se fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique (F.F.P.). Les autres heures (P.R.A.A.) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bulletin de paie, figureront en heures de travail en sus des heures de F.F.P., l'équivalent de P.R.A.A., la majoration de 2 p. 100 acquise au titre des cinq jours mobiles ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris. Ainsi un salarié entrant dans le champ d'application du présent article qui effectuerait 100 heures de F.F.P. verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes:

- 100 heures de F.F.P.;
- 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de P.R.A.A.;
- 10 p. 100 au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures;
- 2 p. 100 au titre des jours mobiles versé à la même époque, soit 2,84 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire F.F.P. + P.R.A.A.) est au moins égal au salaire minimum conventionnel de la catégorie, majoré de 30/70 dudit taux. Pour l'application du présent article aux situations en cours il y aura lieu de ventiler les avantages consentis dans la présente convention collective, notamment la répartition 70/30, les congés payés, l'équivalent des jours mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués.

Pour l'adaptation des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de la maladie des salariés du secteur professionnel aux salariés visés par le présent article, il est prévu ce qui suit: sous les mêmes conditions de carence que celles prévues pour les autres salariés, et après un an d'ancienneté sous contrat à durée indéterminée intermittent, la rémunération nette de base hors primes sera maintenue pendant trois mois à hauteur de 75 p. 100 du salaire horaire de base. Pour le calcul de la durée d'indemnisation assimilable à un mois au sens du présent article, l'assiette à retenir sera la totalité des heures de travail (tenant compte du P.R.A.A. et des congés payés des douze mois précédant l'arrêt de travail) divisée par 12. Les heures indemnisées au titre du présent article s'imputeront sur la garantie annuelle prévue au contrat de travail.

6.1. Les contrats doivent mentionner, lorsque les périodes d'intervention sont prévisibles :

- la qualification du salarié;
- les éléments de rémunération;

- la durée annuelle minimale de travail du salarié;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes;
- le rappel de la limite du quart de la garantie annuelle pouvant, au maximum, être proposée en heures complémentaires.

6.2. Pour les organismes où, en raison d'un fonctionnement spécifique, les périodes d'intervention et la répartition des heures de travail sur ces périodes ne pourraient être prévues, le contrat devra spécifier la possibilité de refuser les actions proposées. Ces refus ne pourront être envisagés comme une cause de rupture du contrat de travail que s'ils atteignaient cumulativement, en nombre d'heures proposées, le quart de la garantie annuelle retenue.

Les heures proposées et refusées ne viendront en diminution de la garantie annuelle qu'à compter du moment où, cumulativement, les refus atteindront le vingtième de la garantie annuelle en nombre d'heures proposées.

En tout état de cause, les parties détermineront, dans la mesure où une telle précision ne serait pas incompatible avec le respect de la garantie convenue, les périodes de l'année, du mois, de la semaine ou de la journée, au cours desquelles les refus de propositions d'actions ne pourront être comptabilisés.

De tels contrats pourront être conclus après qu'aura été effectué le constat qu'un seuil de collaboration sous une forme occasionnelle et irrégulière aura conduit à l'existence d'une relation contractuelle à durée indéterminée: le seuil déclenchant une requalification est de 715 heures d'intervention en F.F.P. étalées sur neuf mois d'activité glissant sur une période de douze mois.

De tels contrats pourront être conclus après qu'aura été effectué le constat qu'un seuil de collaboration sous une forme irrégulière aura conduit à l'existence d'une relation contractuelle à durée indéterminée : le seuil déclenchant une requalification est de 715 heures d'intervenu . on en F.F.P. étalées sur neuf mois d'activité glissant sur une période de douze mois.

Dans une telle hypothèse, le salarié pourra demander la requalification de son contrat dans le cadre retenu par l'article L. 212-4-8 du code du travail.

Un tel contrat pourra également être proposé à l'initiative de l'employeur au salarié qui garde la faculté de l'accepter ou de le refuser.

En cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée intermittent consécutivement à une requalification telle que visée ci-dessus ou à un accord entre les parties dans le cas d'une durée inférieure à celle retenue pour la requalification, la garantie annuelle sera au minimum égale à 70 p. 100 de l'activité de l'année précédente. Une fois déterminé, le montant de cette garantie ne pourra évoluer que par accord écrit entre les deux parties.

Si, dans les mêmes conditions de collaboration occasionnelle, sur une période de référence de douze mois consécutifs, les congés payés du salarié étant neutralisés, le constat a été fait d'un volume d'activité constant ou faiblement variable chaque mois, le contrat serait requalifié en contrat à durée indéterminée à temps plein ou partiel, sur la base de la moyenne des heures de F.F.P. travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du nouveau contrat feront l'objet d'un écrit entre les parties.

Si, dans les mêmes conditions de collaboration, sur une période de référence de douze mois consécutifs, les congés payés du salarié étant neutralisés, le constat a été fait d'un volume d'activité constant ou faiblement variable chaque mois, le contrat serait requalifié en contrat à durée indéterminée à temps plein ou partiel, sur la base de la moyenne des heures de F.F.P. travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du nouveau contrat feront l'objet d'un écrit entre les parties (Dispositions de l'avenant du 11 octobre 1993 non étendues)

Article 7

Période d'essai

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la présente convention et mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder:

7.1. Pour les contrats à durée déterminée:

conditions légales.

7.2. Pour les contrats à durée indéterminée:

un mois pour les employés, deux mois pour les techniciens, trois mois pour les cadres F, G et H, six mois pour les directeurs H et I. La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties pour les cadres et les directeurs. Elle peut être prolongée d'un mois pour les autres catégories. En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié se doivent réciproquement un préavis d'un jour ouvrable par mois de présence complet à la date de la rupture. Le préavis est d'un mois durant la période de renouvellement pour les directeurs H et I.

Article 8

Modification du contrat de travail

Toute modification substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Si ce dernier n'accepte pas cette modification et si, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Article 9

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

9.1. Préavis.

Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d'une durée d'un mois pour les employés, de deux mois pour les techniciens et de trois mois pour les cadres. Au-delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum réciproque de deux mois doit être respecté.

En cas de démission, les délais accordés peuvent être très courts si, à la suite de la demande du salarié, l'employeur estime que le départ précipité de ce dernier ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise. Ces délais sont à discuter au cas et ne peuvent, en tout état de cause, être supérieurs à la durée des préavis fixés ci-dessus en cas de licenciement.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

9.2. Indemnités de licenciement.

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit:

9.2. 1. A partir de deux années d'ancienneté révolues, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

9.2.2. Au delà de quinze années d'ancienneté révolues, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité ne pourra pas excéder six mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement normal le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas toutes primes ou gratifications excédant la durée mensuelle ne sera prise en compte qu'au *pro rata temporis*.

9.3. Départ à la retraite.

Trois situations peuvent se présenter:

9.3. 1. Départ en retraite à l'initiative du salarié: tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous.

9.3.2. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur: le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein: le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement ¹.

9.3.3. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur: le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein: dans ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité conventionnelle de licenciement, dans les mêmes conditions fixées par l'article 9.2 "Indemnités de licenciement" de la présente convention.

9.3.4. L'indemnité de départ en retraite, sur la base du dernier salaire est fixée comme suit:

- un demi-mois de un à cinq ans d'ancienneté révolus;
- un mois de cinq à dix ans d'ancienneté révolus;
- un mois et demi de dix à quinze ans d'ancienneté révolus
- deux mois de quinze à vingt ans d'ancienneté révolus;
- deux mois et demi de vingt à trente ans d'ancienneté révolus;
- trois mois au-delà de trente ans d'ancienneté révolus.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement ci-dessus.

Article 10

Durée du travail

La durée du travail, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, est fixée à trente-neuf heures par semaine.

10.1. Heures supplémentaires.

Sans préjudice de la possibilité ouverte de conclure de gré à gré des conventions de salaires forfaitaires pour les salariés dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, en particulier pour le personnel d'encadrement et pour certains salariés occupés à des fonctions commerciales ou assimilées, les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes.

La rémunération des heures effectuées chaque semaine, à la demande expresse de l'employeur, au-delà de trente-neuf heures, sauf pour ce qui concerne les reports d'heures autorisées par les articles L. et D. 212-4 du code du travail en cas d'horaire individualisé ou de toute autre

circonstance prévue par le code du travail, est majorée de 25 p. 100 de la 40ème heure à la 47ème heure incluse et de 50 p. 100 à partir de la 48ème.

Ces heures sont effectuées dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions légales.

Dans la limite de cent trente heures par année civile et par salarié, les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspection du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans le respect de la durée maximale quotidienne du travail fixée à dix heures par l'article L. 212-1 du code du travail. Le recours éventuel aux heures supplémentaires au-delà du contingent susvisé est régi par l'article L. 212-7 du code du travail.

10.2. Spécificité de la durée du travail des formateurs.

L'activité des formateurs des diverses catégories faisant l'objet de la classification définie à l'article 20 est extrêmement variable en fonction notamment de l'organisme, du type de stage, du niveau de la formation, de l'utilisation de méthodes normalisées, de l'objectif de la formation ou de la population concernée.

En outre, l'exercice de cette activité dans un secteur concurrentiel implique que le formateur puisse être appelé, selon la nature et les niveaux de la formation, à une certaine diversité d'intervention, notamment dans les domaines de la conception, de la recherche, de la préparation matérielle des stages. Il peut de même être appelé à se déplacer ou à effectuer une part d'activité commerciale.

Au-delà de cette diversité, les parties conviennent que l'action de formation comporte, sous des formes tout aussi variées, une part de face à face pédagogique et une part de préparation, de recherches personnelles et de formation.

10.3. Durée du travail des formateurs D et E.

Pour les formateurs des niveaux D et E, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée de plus de six mois, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, le contrat de travail ou des accords d'entreprise devront apprécier et fixer le temps de travail qui sera globalement consacré à ces diverses fonctions. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels pourront prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs.

Dans le cadre de la durée conventionnelle du travail pour les formateurs D et E, les parties conviennent de distinguer le temps de face à face pédagogique (F.F.P.) de la préparation, de la recherche et des autres activités auxquelles se livre le formateur (P.R.A.A.).

Par temps de F.F.P., il faut entendre toute période pendant laquelle le formateur fait acte de formation en présence de ses stagiaires. Ainsi, ne constituent pas du temps de F.F.P. les périodes de conception, de recherche, de réunions pédagogiques, de préparation personnelle ou matérielle des stages qui n'ont pas lieu en présence des stagiaires. De même, les repas, les permanences ne sauraient être assimilés à du temps de F.F.P., même en présence des stagiaires. En revanche, les missions d'orientation, de sélection, de suivi, d'évaluation ou de contrôle, constituent du temps de F.F.P. quand elles ont lieu en présence des stagiaires dans le cadre d'un échange pédagogique. Lorsque le contrat de travail d'un formateur de niveau D ou E prévoira une activité de prospection commerciale et de vente, le temps consacré à cette activité sera assimilé à du F.F.P. En revanche, le suivi pédagogique des actions de formation impliquant des rapports avec les clients, est assimilé à du P.R.A.A.

Pour les formateurs des niveaux D et E, les parties conviennent que le temps de F.F.P., selon la définition ci-dessus, ne pourra excéder 70 P. 100 de la totalité du temps de travail. Le formateur reste à la disposition de l'employeur pendant le reste de la durée conventionnelle du travail pour effectuer toutes les autres activités contractuelles (P.R.A.A.).

La durée du travail des formateurs des niveaux D et E s'articule autour des points suivants

10.3.1. La période de référence annuelle contractuelle partira de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation, sauf accord sur une autre date entre les parties.

10.3.2. Sur l'année de référence contractuelle, la durée du travail est répartie entre le face à face pédagogique et les autres activités dans un rapport 70/30.

10.3.3. Les heures de F.F.P. représentent forfaitairement 1 225 heures par année contractuelle.

Ces heures tiennent compte :

- de cinq semaines de congés payés;
- de cinq jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une sixième semaine de congés payés ;
- des jours fériés, dans les conditions définies à l'article 13.1: la survenance d'un jour férié un jour travaillé par le formateur ne pourra avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle. Le bénéfice de cette disposition ne sera toutefois ouvert au salarié que s'il a été présent son dernier jour de travail précédent et son jour de travail suivant le jour férié.

Le nombre d'heures évoqué ci-dessus se réfère à une durée moyenne hebdomadaire de:

- 27,18 heures de F.F.P.;
- 11,7 heures de P.R.A.A.

10.3.4. La durée du travail hebdomadaire (P.R.A.A. + F.F.P.) sera égale à 39 heures.

Pour les formateurs D et E du secteur linguistique, l'amplitude journalière figurera dans le contrat de travail.

Pendant cette amplitude, et sous réserve des périodes de P.R.A.A., le formateur ne peut en aucun cas être tenu de rester à la disposition de son employeur, sauf à ce que ces heures soient considérées comme temps de travail et réglées comme telles.

La durée de F.F.P. maximale sera de 35 heures par semaine. Dans le cas où le seuil de 30 heures de F.F.P. serait atteint ou dépassé pendant trois semaines consécutives, il ne pourra être demandé au formateur au cours des trois semaines suivantes plus de 27 heures 18 minutes de F.F.P.

Les heures de F.F.P. sont décomptées chaque mois civil.

Chaque mois, dans la limite du plafond de 35 heures de F.F.P. par semaine, les heures de F.F.P. effectuées au-dessus de 125 heures feront l'objet d'une majoration de salaire de 25 p. 100 ou d'un temps équivalent à cette majoration, pris sous la forme d'un repos compensateur sur une autre période, selon les règles en vigueur dans l'entreprise et après concertation avec le salarié, sauf dans le cas où ce nombre d'heures de F.F.P. serait dépassé, dans un mois considéré, alors que la durée de F.F.P. dans ledit mois n'aurait pas excédé 27 heures 30 minutes de moyenne par semaine. Ces périodes de repos compensateur spécifiques seront elles-mêmes assimilées à du F.F.P. sur la période où elles seront prises.

A la fin de l'année de référence contractuelle, si un formateur de niveau D ou E a effectué plus de 1 225 heures de F.F.P., chaque heure excédant ce seuil fera l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes:

- 25 p. 100 de la 1 226^e à la 1 249^e heure;
- 50 p. 100 de la 1 250^e à la 1 299^e heure;
- 75 p. 100 à partir de la 1 300^e heure et au-delà.

Ces majorations tiennent compte de l'incidence théorique du temps de P.R.A.A. supplémentaire.

Il est à noter que les heures supplémentaires, en termes de durée du travail effectif au sens des articles L. 212-1 et suivants du code du travail, ne se décomptent en tout état de cause que sur

la semaine civile.

10.3.5. A l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés déjà prises en compte en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures de F.F.P., les heures de " non-travail " considérées comme "gelées " dans le cadre de la présente convention collective telles que, à titre d'exemple, les heures de formation, d'absence pour maladie ou délégation du personnel viendront en déduction, dans un rapport 70/30, des plafonds de 1 225 heures annuelles et de 125 heures mensuelles dans le mois où elles interviendront.

10.3.6. Pour les salariés à temps partiel, ces mêmes principes s'appliqueront au prorata de la durée retenue dans le contrat de travail.

10.4. Durée du travail des formateurs F, G et H.

Pour les formateurs des niveaux F, G et H, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail.

Article 11

Formation professionnelle

Les organismes de formation considèrent que la convention collective doit être un élément de garantie de la qualité des prestations fournies à leurs utilisateurs et un facteur de promotion de l'image de leur profession en France.

En conséquence, la participation des employeurs à la formation professionnelle continue prévue par l'article L. 950-2 du code du travail est fixée à 2,5 p. 100 de la masse salariale brute pour les organismes relevant de la présente convention collective. Les types d'actions et les modalités d'imputation restent celles de la loi.

Dans le cadre de ces 2,5 p. 100, et dès lors que la masse des salaires des formateurs est au moins égale à 50 p. 100 de la masse des salaires de l'organisme, 50 p. 100 des sommes non affectées obligatoirement du fait d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle seront consacrés à la formation des formateurs.

Pour favoriser l'application de ce qui précède, il est convenu que, dans le cadre de la délibération annuelle sur le plan de formation dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, la répartition de la masse des salaires entre les formateurs et les autres catégories de personnel sera communiquée aux membres du comité d'entreprise.

Dans les organismes dont l'effectif se situe au-delà de onze salariés et où des délégués du personnel ont été élus, une délibération annuelle sur le plan de formation de l'organisme aura lieu. La répartition de la masse des salaires entre les formateurs et les autres catégories de personnel sera communiquée aux délégués du personnel.

Dans les organismes où n'existe pas de représentation du personnel, lorsqu'un employeur sera amené à refuser à un formateur la prise en compte de sa demande de formation sur le plan de formation de l'entreprise, sans préjudice des dispositions relatives au congé individuel de formation, le salarié concerné pourra demander qu'il soit justifié de l'utilisation des fonds de formation à hauteur de l'obligation conventionnelle de cinquante pour cent ci-dessus évoquée.

Tout litige sur ces points pourra être soumis à la commission paritaire visée à l'article 18 de la présente convention.

Pour la catégorie des formateurs D et E, le temps de formation sera assimilé, pour le partage entre temps de F.F.P. et de P.R.A.A., à un temps de congé, c'est-à-dire qu'il sera "gelé" au sens de l'article 10.3.5.

Article 12

Congés payés

12.1. Durée des congés.

Les congés sont acquis sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par:

12.1.1. l'article L. 223-5 pour les femmes de moins de vingt et un ans ayant un ou des enfants à charge;

12.1.2. l'article L. 223-8, 3^e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé les périodes énumérées aux articles L. 223-4, L. 451-2, L. 225-2, L. 931-7, L. 226-1 et L. 122-8 et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 14. 1. de la convention collective.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis, Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou particuliers pourront prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés.

12.2. Période des congés.

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223-8 du code du travail, le salarié a le droit de prendre au moins vingt-quatre jours ouvrables pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et le salarié.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé par son employeur, il lui sera accordé trois jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

12-3. Indemnisation du congé.

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L.223-11 du code du travail) si ce mode de calcul est plus favorable.

Article 13

Jours fériés et congés

13.1. Jours fériés.

L'intervention de jours légalement fériés chômés ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel

recevra soit une rémunération complémentaire égale à cent pour cent de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé ¹.

13.2. Congés pour événements familiaux.

A l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié: quatre jours;
- mariage d'un enfant: deux jours;
- décès du père ou de la mère: trois jours;
- décès du conjoint ou d'un enfant: cinq jours;
- déménagement: un jour pour les salariés travaillant régulièrement le samedi.

Sous réserve de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement:

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur: un jour;
- examen universitaire ou professionnel : dans la limite de trois jours par an.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

13.3. Absences pour enfants malades.

Pour les pères ou mères de famille d'enfants de moins de quinze ans, et sur présentation d'un certificat médical: trois jours par an non accolés. Pour les formateurs des niveaux D et E, la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur le F.F.P.

13.4. Congés sans solde.

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par:

- les articles L. 122-24, L. 122-24-1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat;
- les articles L. 122-28-1 à 4 relatifs au congé parental d'éducation;
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle;
- les articles L. 122-32-12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

Article 14

(Modifié par avenant du 3 juillet 1991)

Absence pour maladie et indemnisation

14.1. Indemnisation des absences pour maladie ou accident.

Sans préjudice des adaptations conventionnelles concernant les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu dans le cadre de l'article L. 212-4-8, après un an d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu,

l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dans les quarante-huit heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours, le salarié recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les soixante jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

L'indemnisation interviendra après un délai de carence de sept jours ouvrables pour la maladie et à compter du premier jour d'arrêt pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle survenant dans l'entreprise. Toutefois, à raison d'une fois par année, de date à date, ce délai de carence sera ramené à trois jours. De plus, pour un arrêt de travail égal ou supérieur à trente jours, le délai de carence de sept jours sera rétroactivement supprimé.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté; le deuxième temps d'indemnisation sera augmenté de dix jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder quatre-vingt-dix jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'ait entraîné une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Sur une même période de douze mois, la durée d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

En cas de maladie supérieure à douze mois continus, le salarié ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation. Les droits visés à l'alinéa précédent sont réouverts dès la reprise du travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

14.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail.

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les quarante-huit heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles visées aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de

licenciement et percevra l'indemnité de préavis prévu non effectué.

L'employeur, prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement correspondantes.

Article 15

(Complété par avenant du 3 juillet 1991)

Maternité, adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire des intéressées est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée

Les intéressées bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L. 122-28 du code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28-1 à 7 (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne puisse voir sa rémunération réduite du simple fait desdites consultations prénatales.

Article 16

(Voir accord du 3 juillet 1992)

Prévoyance complémentaire

Tout régime de prévoyance, complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse maladie) dont bénéficie le personnel relevant du présent accord est constitué :

16.1. Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale de 1,50 p. 100 du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, à la charge exclusive de l'employeur).

16.2. Par l'extension de la prévoyance à l'ensemble du personnel, cette extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente éducation, etc.).

16.3. Sauf les cotisations dues au titre des garanties prévues au paragraphe 1 du présent article (limitées à la couverture des prestations définies par le présent accord) qui sont à la charge de l'employeur, les cotisations dues sont réparties entre employeur et salarié, la participation patronale étant au moins égale à 50 p. 100.

Les parties conviennent de se réunir dans les douze mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention afin d'examiner les problèmes posés par les régimes de retraite complémentaire et négocier les termes de l'accord de prévoyance prévu dans le présent article.

Article 17

Service national

17.1. Les salariés convoqués aux examens de présélection militaire conservent le bénéfice de leur rémunération dans la limite de trois jours ouvrables.

17.2. Les salariés appelés au service national bénéficient des dispositions de l'article L. 122-18 du code du travail. A leur libération, ils seront réintégrés dans leur catégorie d'emploi sous réserve d'avoir rempli les formalités fixées par ledit article du code du travail.

17.3. Les périodes militaires, dans la mesure où elles sont obligatoires, sont considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés. Après un an de présence dans l'entreprise, les salariés recevront pendant ces périodes, dans la limite d'un mois, une allocation qui, ajoutée à la solde militaire, maintiendra une rémunération globale égale à celle dont ils auraient bénéficié s'ils avaient continué à travailler normalement.

Article 18

Commission paritaire nationale des organismes de formation

Les parties, après avoir constaté l'importance du nombre de petits organismes dans le secteur privé des organismes de formation sont convenues que l'expression syndicale et le traitement paritaire des difficultés peuvent s'exercer utilement dans le cadre d'une commission paritaire nationale professionnelle et sont convenues de la nécessité de doter celle-ci de prérogatives et de moyens significatifs.

Elles sont convenues également que le niveau national pouvait, à l'expérience ne pas se révéler suffisamment proche des difficultés régionales susceptibles d'exister. Elles ont donc décidé de ne pas se limiter au niveau national et d'envisager, en cas de surcharge de la commission paritaire nationale, la création de niveaux régionaux dès lors que les parties à la convention le jugeraient nécessaire.

Enfin, elles ont considéré que le paritarisme ainsi conçu ne pourrait valablement fonctionner que si un financement dotait la ou les commissions des moyens nécessaires.

Une contribution des organismes qui entrent dans le champ d'application du présent accord a donc été décidée et fixée à 0,05 p. 100 de la masse salariale des organismes de formation assujettis à l'obligation de produire un bilan pédagogique et financier.

Cette contribution permettra, entre autres, d'assurer l'indemnisation des frais de déplacement et des éventuelles pertes de salaire des représentants des organisations syndicales signataires à ladite commission paritaire dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire.

18.1. Composition de la commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale instituée par la présente convention est ainsi composée:

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires;
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales.

La commission se réunira au moins une fois par quadrimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans des conditions d'urgence définies par le règlement intérieur de la commission.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège pour une année civile. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

18.2. Missions de la commission paritaire nationale.

La commission aura pour mission de:

- permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi dans la profession;
- prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de neuf salariés sur une période de trente jours, ou de licenciements touchant cinquante pour cent de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à cinq sur une même période de trente jours.

Dans les organismes ayant des instances de représentation du personnel, les licenciements économiques s'inscriront dans les procédures prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi. La commission paritaire interviendra donc dans ce contexte.

Dans les organismes n'ayant pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la commission paritaire nationale sera saisie des projets de licenciements susvisés (plus de neuf salariés ou 50 p. 100 de l'effectif, avec un minimum de cinq salariés sur une même période de trente jours). Sa saisine obligatoire sera préalable, la commission paritaire devant se réunir dans un délai de huit jours pour procéder à un examen de la situation de l'emploi et, le cas échéant, faire des propositions. L'organisme concerné ne pourra entamer sa procédure qu'à la suite de cette réunion, sauf dans les situations consécutives à une décision de redressement judiciaire ou de liquidation des biens;

- assurer la mise en oeuvre harmonieuse de la convention collective. La commission paritaire sera compétente dans le cas où, à titre exceptionnel, des organismes qui se trouveraient confrontés à l'impossibilité de mettre en oeuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée de travail, demanderaient une dérogation leur permettant d'adapter à leur situation le dispositif existant.

La demande sera faite auprès de la commission nationale paritaire par un document explicitant les raisons argumentées conduisant à la demande et l'avis des représentants du personnel de l'organisme s'il y a lieu.

La commission paritaire nationale se réunira en urgence dans un délai maximum de trois semaines après la saisine. Si elle ne peut statuer lors de sa réunion, elle pourra désigner un ou deux rapporteurs. Elle statuera au vu des éléments contenus dans le rapport dans un délai maximum d'un mois après sa première réunion.

La décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés de la commission nationale paritaire:

- interpréter la présente convention ;
- concilier les différends collectifs et les litiges.

Les différends collectifs de travail qui n'auront pu être réglés au sein de l'organisme seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale.

Elle pourra être saisie également des conflits individuels par la partie la plus diligente. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si l'autre partie a signifié son refus de la procédure.

La commission pourra notamment être saisie des litiges susceptibles de naître du fait de l'utilisation de contrats à durée déterminée conclus en application de l'article 5.4 de la présente convention.

La commission pourra également être saisie des litiges éventuels qui seraient liés à un effet de

substitution de contrats à durée indéterminée intermittents (dans un organisme où de tels contrats pourraient être conclus) aux contrats à durée indéterminée à plein temps ou à temps partiel.

Les membres de la commission peuvent entendre les parties, lesquelles peuvent se faire accompagner ou représenter par une personne de leur choix.

Lorsqu'un accord intervient, un Procès-verbal est dressé sur-le-champ. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Les propositions de la commission sont faites à la majorité des présents ou des représentés.

Le vote se fait à la majorité des présents ou représentés.

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, mentionnant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut, de sa part, renonciation à sa demande.

Les dispositions qui précèdent s'entendent sans préjudice du recours aux tribunaux.

Article 19

Date d'application

La présente convention collective s'appliquera le 1^{er} jour du troisième mois suivant la date de son extension.

Article 20

(Modifié par avenant du 11 octobre 1993, non étendu et par accord du 11 juillet 1994)

Compte tenu des spécificités propres au secteur privé de la formation, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure des emplois neuf niveaux de classification.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher:

- en priorité à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le titre attribué au salarié ;
- aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé, et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné. Toutefois, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie des cadres si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie; à la polyvalence des compétences à assumer.

A cet effet, il est souhaitable que l'employeur rédige un profil de poste pour chaque emploi occupé dans l'entreprise ou l'établissement, notamment en termes de contenu, de polyvalence, de responsabilité, d'autonomie, de formation, d'expertise professionnelle ou d'expertise en rapport avec l'emploi concerné.

La définition des emplois correspondant à chacun des niveaux hiérarchiques (mentionnés en colonne 2 de la grille) est rappelée dans chacune des pages suivantes.

Après chaque définition, sont proposés quelques exemples d'emploi en n'indiquant (sauf exception, notamment pour les formateurs) que le titre (ce qui n'est pas suffisamment précis, un emploi ne pouvant être vraiment défini que lorsque son contenu est décrit en faisant apparaître les exigences requises en matière de responsabilités, les difficultés de mise en oeuvre des

connaissances et des compétences, la part prise dans la réalisation des objectifs et le degré d'autonomie d'action et d'initiative).

Il est précisé que les fonctions de direction générale (ou celles équivalentes) de l'organisme de formation ne sont pas visées dans la grille de qualification.

Tout salarié est susceptible de passer, pour les catégories A, B, C, D et E, l'échelon 1 et 2 dans la même catégorie, en fonction:

- de la qualité de son travail;
- de la qualité de la formation dispensée;
- de l'extension de sa qualification dans sa fonction et des responsabilités assumées.

Il n'y a pas de niveau de formateurs inférieurs à la catégorie D.

En tout état de cause, l'accès à l'échelon 2 de sa catégorie sera automatique au bout de cinq ans si le salarié, au cours d'un entretien avec son employeur, peut justifier d'une actualisation de ses compétences.

Article 21

(Complété par accord du 11 juillet 1994)

Les rémunérations sont déterminées dans le respect du salaire minimum dans les conditions fixées à l'annexe 1 de la présente convention.

Un salarié d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération plus élevée que le niveau conventionnel de la catégorie supérieure.

En outre, à l'issue de l'entretien annuel prévu à l'article 22, et sans nécessairement promouvoir un salarié à la catégorie supérieure, l'employeur tiendra compte, dans la rémunération de ce dernier, de son niveau d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, de polyvalence, de spécialisation ou de performance dans l'emploi occupé.

EMPLOYÉ SPÉCIALISÉ, NIVEAU A

Emplois ne nécessitant aucune qualification professionnelle. Il s'agit de l'exécution de tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

Niveau de connaissances requises:

- emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire (niveau VI, éducation nationale) ou, au maximum, niveau du certificat de formation professionnelle (niveau Vbis, éducation nationale).

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

concierge, gardien, coursier, veilleur de nuit, personnel de nettoyage, de petit entretien, agent de service, de bureau, de cuisine, de lingerie, employé de reprographie.

EMPLOYÉ QUALIFIÉ, NIVEAU B

Emplois comportant un ensemble d'opérations relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont, en fonction des résultats à atteindre, à enchaîner de façon cohérente, suivant des consignes précises et détaillées fixées par un responsable hiérarchique.

Niveau de connaissances:

- diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre (C.A.P., B.E.P., niveaux V et IVb, éducation nationale).

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- dactylo, standardiste, employé de bureau, commis de cuisine, sténodactylo, opérateur, aide-cuisinier, lingère, magasinier, employé de comptabilité, aide-comptable, employé administratif, employé chargé de tâches de secrétariat, employée de reprographie, opérateur de saisie, employé de bibliothèque.

TECHNICIEN QUALIFIÉ 1er DEGRÉ, NIVEAU C

Emplois dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe d'employés des niveaux A ou B, il répartit leurs tâches et contrôle leur exécution.

Niveau de connaissances:

- bac, B.T. (niveau IV, éducation nationale);

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- secrétaire-sténodactylo, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative;
- aide-documentaliste ou secrétaire documentaliste;
- comptable 1er échelon (traduisant en comptabilité les opérations de gestion, il les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer les prix de revient, balance, écarts, bilan, statistiques, prévisions de trésorerie) ;
- pupitreux, programmeur.

TECHNICIEN QUALIFIÉ 2ème DEGRÉ, NIVEAU D

Emplois exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'employés des niveaux A et B et, éventuellement, de techniciens qualifiés.

Niveau de connaissances: B.T.S. - D.U.T. - D.E.U.G. (niveau III, éducation nationale).

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- secrétaire de direction, secrétaire trilingue;
- documentaliste, technicien de documentation;
- assistant commercial, technique ou administratif;
- comptable de gestion budgétaire (il recueille, enregistre et met en forme les documents permettant le contrôle budgétaire), assistant de gestion ;
- analyste programmeur, réalisateur appelé à réaliser des produits selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projet;
- formateur ayant, dans le cadre tracé de sa spécialité, à adapter l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées.

TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIÉ, NIVEAU E

Fonctions exigeant des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.

Il s'agit de:

- connaissances générales dans plusieurs domaines (par exemple techniques, économiques et humaines) dans les emplois où la conduite d'un groupe important de personnel est prédominante;
- ou de connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes: scientifique, pédagogique, technique, administrative, économique, financière, commerciale, sociale, etc., dans les autres emplois.

La mise en oeuvre des travaux composant la fonction est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, chargé notamment du contrôle des résultats. Les cadres débutants dans la profession, qui, pour l'exercice de leurs fonctions, doivent être titulaires d'un diplôme d'ingénieur (loi du 10 juillet 1934, décret du 10 octobre 1937) ou de formation de niveaux I et II de l'éducation nationale peuvent être classés dans ce niveau hiérarchique E jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans. Après cet âge, ils sont, selon les exigences de leurs fonctions de cadres, classés en niveau F ou au-dessus.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- assistant de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi ci-dessus défini;
 - comptable (ou premier adjoint au chef comptable);
 - chargé d'études (participe à des études intéressant les programmes des stages ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'organisme doit ou devra répondre);
- >- formateur ayant à sa disposition des programmes et matières à enseigner.

Toutefois, dans ses interventions, l'intéressé peut être appelé, à partir des composantes qui lui sont fournies, à innover et adapter, compte tenu des contraintes constatées ainsi que des besoins exprimés par ceux à qui il apporte des services.

Il participe à l'amélioration et à l'actualisation des enseignements. Il doit prendre en compte, en application de dispositions préalablement fixées, les incidences financières de la mise en oeuvre des stages qu'il anime, notamment en veillant au respect du cadre budgétaire prévu.

Il peut être appelé également, et en plus de son activité pédagogique, à intervenir commercialement à partir de directives précisant le cadre de ses interventions (notamment: objectifs à atteindre, moyens à mettre en oeuvre, règles de gestion à suivre):

- programmeur organique, concepteur-réalisateur de programmes, technicien appelé à concevoir des scénarii et à définir les cahiers des charges et éventuellement à réaliser des actions de formation dans leur domaine de compétence;
- responsable de service documentation.

CADRE, NIVEAU F

Dans les fonctions de ce niveau, les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques, ou de gestion, sont exercées par le titulaire du poste dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique.

Les connaissances générales et techniques nécessaires sont celles normalement reconnues par un diplôme d'ingénieur ou correspondant à une formation de niveau I ou II de l'éducation nationale.

L'intéressé a acquis ces connaissances par des études (formation initiale ou continue) ou par expérience personnelle.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- formateur appelé à participer à des dossiers d'études et de projets concernant des problèmes posés à l'organisme, en respectant les contraintes pédagogiques, techniques et économiques dont il a à tenir compte;
- chef de groupe (notamment chef comptable dont les responsabilités correspondent à la définition ci-dessus) ;
- formateur appelé à développer des activités globales pédagogiques et/ou commerciales dans le respect des contraintes économiques;
- cadre qui a la charge de gérer un chantier de technologies éducatives (E.A.O. ou autre);
- cadre administratif.

CADRE, NIVEAU G

Les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques ou de gestion assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

Les connaissances mises en oeuvre sont non seulement celles équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme d'ingénieur de niveau I ou II de l'éducation nationale, mais encore des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- chef de service, de département ou de projet, formateur ou responsable d'études, ou responsable de système, disposant de l'autonomie définie ci-dessus;
- formateur ou consultant appelé à élaborer des diagnostics et à négocier les conclusions opérationnelles des études et projets soumis à l'organisme, en assumant les responsabilités pédagogiques, techniques et économiques qui en découlent;
- responsable d'un centre géographique régional (assure les relations avec les entreprises, les stagiaires, les institutions publiques et parapubliques);
- responsable, dans des domaines déterminés de l'actualisation des connaissances des formateurs relevant de l'organisme.

CADRE, NIVEAU H

Les fonctions du titulaire du poste impliquent des responsabilités plus importantes que celles décrites pour le niveau G.

Il assure par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action, de jugement et d'initiative.

Ce niveau peut aussi correspondre à la reconnaissance d'un niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle particulièrement rare.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques dépendant directement du directeur d'établissement;
- directeur d'établissement ou directeur régional disposant d'une délégation de pouvoirs étendue;

- formateur ou consultant d'un niveau d'expertise particulièrement élevé.

CADRE, NIVEAU I

Les responsabilités du titulaire du poste sont de même nature que celles prévues au niveau H mais les exigences des fonctions représentent une contribution particulièrement déterminante dans la réalisation des objectifs généraux de l'organisme.

L'occupation de ce poste entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur de l'intéressé, la nature de ses fonctions, la taille de l'organisme, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, départements, établissements ou régions, l'importance des moyens humains et financiers mis à sa disposition et l'enjeu quantitativement ou qualitativement décisif pour lui de la responsabilité concernée.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- directeur d'établissement ou directeur régional disposant d'une délégation de pouvoirs étendue et assurant l'encadrement et la coordination de titulaires classés au niveau H;
- directeur, responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques, dépendant directement du directeur général de l'organisme;
- directeur, responsable d'un ensemble de régions. La qualité de la gestion assurée par l'intéressé est déterminante pour les résultats généraux de l'organisme dans les domaines économiques et sociaux.

Article 22

(Ajouté par accord du 11 juillet 1994)

La description des emplois exercés dans un organisme de formation se fait à partir des compétences nécessaires à l'ensemble de l'organisme pour assurer son activité.

Les critères classants

Ces critères s'appliquent pour établir le positionnement des salariés dans les emplois.

- L'autonomie : niveau d'intensité dans le temps (constante, fréquente, ponctuelle), le niveau d'étendue fonctionnelle (ensemble des tâches ou certains aspects), le degré de distance par rapport au contrôle (loin ou proche), la fréquence du contrôle (général, à chaque étape).

- La responsabilité : elle s'apprécie par l'importance des initiatives du salarié, l'enjeu dans l'entreprise des activités du salarié, le degré d'implication dans l'entreprise, le niveau de délégation en matière d'animation d'équipe, de représentation, de négociation, de signature, de budget.

- La formation.

- L'expérience professionnelle.

- La polyvalence des compétences : elle s'apprécie par la variété et l'étendue des compétences mises en oeuvre dans l'emploi.

- L'approfondissement des compétences : elle conduit à la maîtrise d'un domaine spécifique.

Les compétences des emplois de formateur

Les métiers de la branche, décrits par la grille de classification, et en particulier celui de formateur, connaissent des évolutions qu'il importe de préciser par une description des compétences qu'ils requièrent.

Elles sont classées en trois ensembles décrivant l'acte pédagogique, son environnement, les délégations attribuées au formateur, et sont exercées dans le cadre du F.F.P. et au P.R.A.A. (art. 10).

Compétences pédagogiques fondamentales.

Faire acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant en permanence au public, en appréciant ses besoins, en régulant les phénomènes de groupe ou relations individuelles.

Manipuler et mettre en oeuvre les concepts, méthodes, matériels et équipements dans le cadre d'applications pédagogiques spécifiques.

Etablir des comptes rendus et bilans pédagogiques.

Nota : La polyvalence pédagogique s'apprécie par la variété des contenus, des scénarios pédagogiques, des publics, des outils pédagogiques et des techniques éducatives maîtrisées.

Compétences pédagogiques associées.

Il s'agit de compétences proches des compétences fondamentales qui peuvent être structurées dans l'entreprise dans le cadre de métiers et d'emplois spécifiques. Elles peuvent aussi enrichir la fonction du formateur dans le cadre d'une polyvalence générale.

- analyser la demande de formation;
- évaluer les pré-requis et les compétences terminales;
- élaborer les programmes de formation;
- définir un contenu pédagogique;
- construire des parcours individualisés et en assurer le suivi;
- participer à l'élaboration de méthodes et d'outils pédagogiques;
- accueillir, informer, renseigner les publics;
- orienter, sélectionner les stagiaires à l'entrée d'un cycle de formation;
- encadrer et suivre des stagiaires dans le cadre de formations, soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une insertion professionnelle ou sociale;
- assurer le parrainage de nouveaux formateurs.

Compétences institutionnelles.

Il s'agit de compétences plus éloignées des compétences pédagogiques fondamentales. Elles supposent souvent une responsabilité et une autonomie marquée:

- entretien de relations avec l'environnement institutionnel ou professionnel;
- participation à la commercialisation des actions;

- analyser les besoins de l'entreprise cliente et négocier des cahiers des charges;
- évaluer les coûts de la formation;
- gérer le budget attribué à une action, dans un cadre de dépenses donné ;
- coordination d'équipe; formation de formateurs.

Retraites complémentaires

Accord professionnel du 20 décembre 1991

Article 1 *Champ d'application*

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation.

Article 2

A compter du 1er janvier 1992, il est décidé, par accord contractuel, dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, de porter le taux de cotisation de base de 4 à 6 p. 100 selon le calendrier suivant :- 1er janvier 1992 : plus 1 p. 100, soit une cotisation de 5 p. 100;- 1er janvier 1994 : plus 1 p. 100, soit une cotisation de 6 p. 100.

Article 3 *Répartition du taux supplémentaire*

La répartition du taux à la charge de l'entreprise et à la charge des salariés sera identique à celle en vigueur dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, sous réserve des dispositions prévues par le règlement des caisses d'adhésion.

Article 4

Il est précisé que les entreprises qui appliquent déjà un taux contractuel équivalent (art. 2 du présent accord) n'auront aucune obligation du fait du présent accord.

Article 5

Les salariés et retraités pourront bénéficier d'une reconstitution de carrière dans les conditions de pesée prévues par le règlement de l'ARRCO.

Article 6 *Condition d'application*

Le présent accord sera applicable dès sa signature à l'ensemble des salariés (employés et cadres) appartenant aux entreprises adhérant aux organisations employeurs signataires de cet accord. Pour tous les autres salariés du secteur professionnel, cet accord sera applicable le premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension. Dans ce cas, il sera fait application des dispositions de l'ARRCO en matière de pesée applicables à cette date, ou rétroactivement, au 1er janvier 1992, ce qui donnera lieu à l'application des dispositions prévues par cet accord.

Article 7

Les services accomplis dans les entreprises disparues relevant du secteur professionnel concerné sont validés dans les mêmes conditions que ceux accomplis dans les entreprises encore en activité.

Article 8

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 20 décembre 1991.

Suivent les signatures des organisations ci-après

C.S.N. - F.O.R.

U.N.O.R.F.; - F.E.P. - C.F.D.T.

S.N.E.P.A.T. - F.O.

S.N.E.P.L. - C.F.T.C.;

S.N.E.P. - C.E.E. - C.G.C.;

S.N.P.E.F.P. - C.G.T.

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE (Mise en oeuvre de l'article 16)

Accord du 3 juillet 1992 sur la mise en oeuvre de l'article 16

1. Objet de l'accord

Pour la mise en oeuvre de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les organismes employeurs et les organisations syndicales représentatives de la profession ont conclu le présent accord.

2. Champs d'application : bénéficiaires

2.1. Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tous les personnels cadres et employés exerçant une activité salariée dans les organismes de formation visés par la convention précitée et inscrits à l'effectif (à 0 h) le jour de la mise en oeuvre de la prévoyance.

2.2. La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittent. Les intervenants mentionnés à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation étant exclus de son champ d'application le sont aussi du régime de prévoyance.

2.3. La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

2.4. Sont également bénéficiaires tous les salariés dont le contrat de travail a été rompu du fait d'une maladie, accident, incapacité ou invalidité depuis le 1er juin 1989 (date d'effet de l'extension de la convention collective nationale des organismes de formation) et qui du fait de leur état de santé n'ont pu reprendre une activité rémunérée. Les demandes de prise en charge doivent être présentées au cours des douze mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord fixée à l'article 17. Toutefois des situations particulières pourront être examinées par la commission paritaire mentionnée à l'article 12.

2.5. Les salariés qui exercent dans les T.O.M. ou sont détachés à l'étranger pourront bénéficier du présent régime selon les modalités définies à l'article 8.6.

3. Décès

3. 1. Nature

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant le 65e anniversaire ou le départ à la retraite avant cet âge entraînant la rupture du contrat de travail, un capital décès est versé aux ayants droit du salarié décédé.

3.2. Montant du capital décès

Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9.

Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès.

Pour le personnel employé et technicien, le montant du capital est égal à **150 p. 100 du salaire de référence** revalorisé.

Pour le personnel cadre, le montant du capital est **porté à 300 p. 100 du salaire de référence** revalorisé.

3.3. Une majoration de **30 p. 100 de ce capital** est versée pour chaque **personne à charge au sens fiscal**.

3.4. Bénéficiaires

Le capital décès (majoration pour personnes à charge au sens fiscal exclue) est versé :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié;
- en l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant - au . conjoint (non séparé de corps);
- ou aux enfants par parts égales;
- ou aux parents et à défaut aux grands-parents;
- à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaires par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

Les majorations pour personne à charge sont versées aux personnes qui en ont juridiquement la charge ou, le cas échéant, directement aux bénéficiaires.

3.5. Décès accidentel

En cas de décès par accident de la circulation, quel que soit le mode de transport, en dehors de toute activité de compétition, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est **doublé**.

3.6. Double effet en cas de décès du conjoint non participant

Si après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge au sens fiscal (y compris les enfants à naître), le conjoint (au sens marital du terme et concubinage notoirement reconnu) vient lui-même à décéder avant l'âge de soixante-cinq ans ou son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse au profit de ceux de ces enfants qui seraient toujours à charge un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini aux articles 3.2 et 3.3.

En cas de décès simultané des deux conjoints ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3. est multiplié par deux.

En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par trois.

Les capitaux visés aux deux alinéas précédents ne sont versés que dans le cas où les deux conjoints avaient la charge d'une ou plusieurs personnes à la date du décès.

Dans le cas contraire, seul le capital défini à l'article 3.2 est versé.

3.7. Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalent aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des trois derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de trois mois.

4. Invalidité totale et définitive

4.1. A partir de la date où le participant est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité totale et définitive 3e catégorie, il lui est versé :

- par anticipation, le capital décès défini à l'article 3.2,

et

- jusqu'à perception de la pension de retraite de la sécurité sociale, une rente mensuelle telle que définie à l'article 7.

4.2. En cas de décès du participant reconnu invalide de 3e catégorie par la sécurité sociale avant la date de transformation de sa pension d'invalidité en pension de retraite, seules les majorations pour personne à charge définies à l'article 3.3 revalorisées à la date du décès sont versées s'il y a lieu.

4.3. Si, après le décès d'un participant laissant un ou plusieurs enfants à charge au sens fiscal, le conjoint vient lui-même à être reconnu invalide 3e catégorie par la sécurité sociale, un ou plusieurs de ces enfants étant toujours à charge au sens fiscal, le régime de prévoyance lui verse un capital tel que défini aux articles 3.2 et 3.3.

Dans ce cas il n'est pas versé de capital au moment du décès du conjoint.

5. Rente éducation

5.1. En cas de décès du salarié, ou de reconnaissance de son état d'invalidité totale et définitive, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence défini à l'article 9, est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal

5.2. Montant de la rente

Pour l'ensemble des salariés :

- 6 p. 100 du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de six ans;
- 9 p. 100 du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de six à seize ans;
- 15 p. 100 du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de seize ans.

Il est entendu que le taux de l'allocation évolue selon l'âge de l'enfant.

5.3. Paiement de la rente éducation

La rente éducation est cumulative avec le capital décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil. Elle est revalorisée selon l'évolution du point conventionnel et avec les mêmes dates d'effet.

6. Incapacité - Invalidité temporaire totale

6. 1. Définition

Il s'agit d'un arrêt total de travail entraînant le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.

6.2. Date d'effet

A. - Cas général : salariés de plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant de la garantie de maintien du salaire (art. 14.1 de la convention collective nationale).

Dès que cesse le droit à la rémunération totale et jusqu'à la reprise de travail ou jusqu'à la reconnaissance de l'état d'invalidité, le régime de prévoyance verse au salarié une indemnité

journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale et tant que celle-ci est versée.

Le montant est déterminé ci-après (6.3).

B. - Cas des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et plus de trois mois d'ancienneté continue ou discontinue :

En cas d'ancienneté discontinue, celle-ci sera appréciée dans la limite d'un plancher d'au moins soixante-quinze jours discontinus et réellement travaillés sur une période de douze mois précédant l'arrêt.

Pour les participants qui ne bénéficient pas d'une garantie de maintien du salaire (visé à l'article 14.1 de la convention collective nationale), et justifient, à temps plein ou à temps partiel, d'une ancienneté dans l'entreprise de trois mois continus ou discontinus, ou soixante-quinze jours réellement travaillés au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt (selon la formule la plus favorable aux salariés), les garanties du régime de prévoyance s'appliquent en cas d'arrêt maladie dont la durée est au moins égale à vingt et un jours consécutif. Le délai de carence de la sécurité sociale est appliqué par le régime de prévoyance, il est nul en cas d'accident du travail.

6.3. Montant de la couverture brute garantie

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir (salaire partiel éventuel et prestations sécurité sociale compris) 83 p. 100 du salaire de référence défini à l'article 9 suivant.

6.4. Revalorisation

La rémunération servant de base au calcul de la couverture garantie est revalorisée selon l'évolution du point conventionnel et avec les mêmes dates d'effet et suivants les modalités détaillées à l'article 10.

6.5. Paiement

1° Cas où le contrat de travail est maintenu:

Si l'employeur a adhéré à la convention de mutualisation des charges sociales, définie par la convention de gestion, l'organisme de prévoyance calcule l'intégralité des charges sociales (part patronale et part salariale) selon la législation en vigueur et verse directement à l'employeur la prestation brute augmentée de la cotisation patronale. Dans le cas contraire, seule la prestation brute est versée à l'employeur.

Dans les deux cas, il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à terme échu le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les précomptes de la CS. G. et de verser les cotisations sociales (part patronale et part salariale) et la CS.G. aux organismes sociaux concernés.

2° Cas où le contrat de travail est rompu:

Les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Dans ce cas, elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

7. Invalidité permanente totale ou partielle

7.1. En cas d'invalidité permanente totale ou partielle et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une rente complémentaire dont le montant est fixé de manière à garantir le niveau de rémunération fixé à l'article 6.3 (salaire partiel éventuel + pension d'invalidité + rente complémentaire).

7.2. Elle est revalorisée comme prévue à l'article 6.4 et à l'article 10.

7.3. La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire.

8. Situations particulières

8.1. Compensation des pertes de salaire limitée à la durée du travail pour les salariés non bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité de la sécurité sociale.

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale visées aux articles L. 249, L. 250 du code de la sécurité sociale, et qui de ce fait ne bénéficient pas des garanties générales du présent régime, perçoivent néanmoins une indemnité compensatrice de perte de salaire.

Cette indemnité est déterminée selon les modalités prévues à l'article 6.3 pour le calcul de l'indemnité journalière, celle-ci étant toutefois complémentaire d'une prestation de sécurité sociale fictive. Elle est versée après application d'un délai de carence de vingt et un jours.

Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et non bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité de la sécurité sociale, cette indemnité cesse à la date de la fin du contrat de travail.

8.2. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant la non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

8.3. Chômage

Pendant une période de douze mois, à compter de la mise en chômage, les garanties du régime restent acquises à tout participant en chômage total bénéficiant des indemnités pour perte d'emploi.

Pour l'application des articles 3, 4 et 5, la base de calcul est le salaire de référence des douze derniers mois d'activité.

Pour l'application des articles 6 et 7, la rémunération garantie est limitée au montant des indemnités de chômage.

8.4. Contrat à durée déterminée

Pendant une période de douze mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décès du régime visées aux articles 3, 4 et 5 sont également maintenues, moyennant une cotisation individuelle, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui, à l'issue de ce contrat, ne bénéficieraient pas des indemnités pour perte d'emploi.

8.5. Congé parental d'éducation, congé de formation

Pendant la durée de ces congés (et au maximum pendant douze mois), les garanties visées aux articles 3, 4 et 5 sont maintenues moyennant une cotisation individuelle.

En cas d'invalidité réduisant ou empêchant la reprise d'activité à l'issue du congé, la garantie incapacité-invalidité (art. 6 et 7) s'applique à compter de cette date.

Les congés de formation rémunérés sont assimilés, pendant toute leur durée, à des périodes d'activité, tant pour ce qui concerne le paiement des cotisations que le bénéfice de l'ensemble des prestations du régime.

8.6. Salariés exerçant dans les T.O.M. ou détachés à l'étranger

Pour l'application du régime de prévoyance aux salariés exerçant dans les T.O.M., la référence au régime général de sécurité sociale est remplacée par la référence au régime local.

Pour les salariés détachés dans un pays de la Communauté économique européenne, il est fait

application des règles communautaires de protection sociale.

Pour les salariés détachés dans les pays hors C.E.E. le régime de prévoyance s'applique en complément de la couverture sociale de base assurée au plan local dans la limite des modalités en vigueur en France.

9. Salaire de référence

9.1. Cas des salariés ayant au moins douze mois d'ancienneté dans la profession

Pour l'application des articles 3, 4 et 5, le "salaire annuel de référence" représente le total des rémunérations brutes ayant servi de base au calcul des cotisations sociales des douze mois précédant l'arrêt de travail et perçues au titre d'activités salariées effectuées dans les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale, il est calculé en tenant compte de tous les éléments du salaire (13e mois, primes, avantages en nature).

9.2. Cas des salariés ayant moins de douze mois d'ancienneté dans la profession

Pour l'application des articles 3, 4 et 5, le salaire annuel de référence, défini à l'article précédent, est calculé en ajoutant à la rémunération brute effectivement perçue, celle que l'intéressée aurait pu percevoir au titre de la période nécessaire pour compléter les douze mois.

Pour l'application des articles 6.3 et 7.1, le niveau de rémunération moyen garanti est calculé par référence à la période effective d'emploi en tenant compte de tous les éléments annuels de référence (13e mois, primes et avantages en nature).

9.3. Pour les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent

La rémunération annuelle de référence est celle prévue par le contrat de travail en vigueur à laquelle s'ajoutent les heures complémentaires effectuées sur les douze mois.

9.4. Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Pour l'application des articles 3, 4, 5 et 7.1, le salaire de référence et le niveau de rémunération garanti sont ceux définis à l'article 9.2.

Pour l'application de l'article 8.1, le niveau de rémunération garanti est calculé par référence à la période effective d'emploi et limité au plafond de la sécurité sociale en vigueur.

10. Revalorisation des prestations

10. 1. Principe

Toutes les prestations du régime sont revalorisées selon l'évolution du point conventionnel et avec les mêmes dates d'effet.

10.2. Calcul de la prestation revalorisée

Le salaire de référence défini à l'article 9 et/ou le niveau de rémunération garanti visé à l'article 6.3 sont revalorisés par application d'un coefficient K défini ci-après

$K = P/M$

P = valeur du point conventionnel en vigueur à la date du versement;

M = valeur moyenne pondérée du point conventionnel,

pendant la période retenue pour la définition du salaire de référence ou du niveau de rémunération annuelle garanti.

10.3. Revalorisation complémentaire

Les prestataires bénéficient, en outre, de la revalorisation exceptionnelle uniforme ou catégorielle affectant soit leur coefficient de qualification, soit la partie fixe de la rémunération pour les catégories A et B.

11. Gestion du régime de prévoyance

11.1. Organisme de prévoyance

La couverture des garanties définie au présent accord fera l'objet d'un contrat d'adhésion souscrit auprès d'un organisme de prévoyance unique, à but non lucratif géré paritairement.

11.2. Choix de l'organisme de gestion

Les parties signataires décident de confier la gestion du présent accord au groupement national de prévoyance - institution nationale de prévoyance collective (G.N.P. - I.N.P.C.), institution agréée par arrêté du ministère des affaires sociales et de l'emploi.

Pour ce qui concerne la rente éducation, cette garantie est assurée dans le cadre de l'O.C.I.R.P. (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

11.3. Obligation d'adhérer et mesures transitoires

Les organismes de formation visés à l'article 1er de la convention collective nationale n'ayant pas souscrit de contrat de prévoyance pour l'ensemble ou partie de leur personnel à la date de signature du présent accord sont tenus d'adhérer, à compter de cette même date, à l'organisme de prévoyance désigné à l'article 11.2.

Les organismes de formation, dont l'ensemble ou une partie du personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, seront tenus de mettre leurs contrats existants en conformité avec les clauses minimales définies par le présent accord sur toutes les garanties et pour tous les salariés de l'entreprise et avec la même date d'effet.

11.4. Garanties complémentaires

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales et obligatoires, les organismes de formation ont la possibilité de les améliorer dans le cadre d'un avenant complémentaire au contrat de base visé à l'article précédent, notamment en y incluant les prestations complémentaires de frais de santé.

11.5. Convention de gestion

Par une convention de gestion, l'organisme de prévoyance précisera les procédures administratives et financières et les engagements à développer pour simplifier la mise en oeuvre du régime auprès de tous les organismes de formation concernés :

- appréciation et gestion des conditions d'ouverture des droits;
- constitution des demandes de prise en charge;
- recueil des données sociales de la profession;
- gestion des prestations;
- cotisations ;
- assistance technique, administrative et juridique, etc.

12. Commission paritaire nationale du régime de prévoyance

12. 1. Composition

Il est créé une commission paritaire nationale composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataires du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire nationale de prévoyance définira ses modalités et fonctionnement par un règlement intérieur.

12.2. Rôle

La commission paritaire nationale de prévoyance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord :

- application et interprétation du texte de l'accord;
- examen des litiges résultant de cette application; conciliation;
- examen des bilans annuels;
- contrôle des opérations administratives et financières;
- propositions d'ajustements et d'améliorations des dispositions de l'accord :
- garanties, fonctionnement;
- gestion du fonds d'actions sociales;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants.

12.3. Réunions

La commission paritaire nationale de prévoyance se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires de l'accord

13. Information des participants du régime

13. 1. Sur l'accord et les garanties du régime de prévoyance

L'organisme de prévoyance réalisera un document pour l'information des organismes de formation, et chacun de leurs salariés sur

- le régime de prévoyance : descriptif des garanties;
- les obligations résultant de l'accord pour les entreprises et pour les salariés,-
- les modalités pratiques de fonctionnement;
- les formalités à accomplir lors des demandes de prises en charge;
- les modalités de versement des prestations.

13.2. Sur le bilan annuel des comptes

Conformément aux dispositions légales, l'organisme de prévoyance fournira, chaque année, à la commission paritaire nationale de prévoyance un rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime.

Après accord de la commission paritaire nationale de prévoyance, ce document sera transmis à chaque organisme de formation adhérent accompagné d'une analyse et de commentaires formulés par la commission.

L'organisme de prévoyance communiquera toute information utile pour appréhender la réalité sociale du secteur professionnel.

14. Fonds d'actions sociales

Les signataires du présent accord décident la création d'un fonds d'actions sociales permettant:

- de remédier à des situations difficiles non envisagées dans le cadre actuel de l'accord : secours, prêts, assistance;
- et d'améliorer les conditions de vie des salariés en facilitant l'accès à diverses réalisations sociales ou culturelles.

15. Modifications, résiliation, dénonciation

Le présent accord peut être modifié ou complété par voie d'avenant.

A la demande d'une des parties signataires qui désirerait réviser ou dénoncer le présent accord, la commission mixte devra se réunir dans un délai de trois mois.

Néanmoins et à défaut d'un accord regroupant la majorité qualifiée de chacun des collèges de l'ensemble des signataires, l'accord conservera son plein effet jusqu'à la conclusion de l'extension d'un nouvel accord, à défaut, durant les douze mois qui suivent la dénonciation.

Le nouvel accord de prévoyance s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la profession dès son extension.

Les salariés qui bénéficiaient de prestations au titre du régime dénoncé resteront garantis dans les conditions prévues par l'accord en vigueur au moment de la survenance du risque.

La dénonciation est régie par l'article L. 132-8 du code du travail; elle devra être totale.

Seul l'article 11.2 pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle.

16. Date d'effet

Le régime de prévoyance des organismes de formation entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

17. Dépôt, demande d'extension

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10, L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 3 juillet 1992.

ANNEXE

Cotisations

1 - Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut total servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, et avec la même périodicité.

2. Taux des cotisations prévoyance

2- 1- employés et techniciens (niveau A 1 et E2 selon classification de la convention collective nationale) :

- sur tranche A : 1,24 p. 100;
- sur tranche B : 1, 87 p. 100.

2.2. Cadres (niveau F à I) :

- sur tranche A : 1,50 p. 100;
- sur tranche B : 2,13 p. 100.

3. La couverture des Prestations définies à l'article 2.4 est assurée par une cotisation fixée à 0,20%

4. Répartition

Les cotisations définies aux articles 2 et 3 seront calculées sur:

>- la totalité des salaires des employés et techniciens;

- et la tranche B du salaire des cadres,

et réparties entre employeurs et salariés à raison de

- 50 p. 100 à la charge de l'employeur;
- 50 p. 100 à la charge du salarié.

En application de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 la cotisation de 1,5 p. 100 calculée sur la tranche A du salaire des cadres est à la charge de l'employeur.

5. Aucune cotisation n'est due

pour tout participant bénéficiant des prestations du régime, ou placé dans les situations visées à l'article 8.3. Pour les situations visées aux articles 8.4 et 8.5, il sera proposé des cotisations individuelles.

6. Les taux des cotisations définis au paragraphe 2 de la présente annexe sont maintenus pendant cinq ans par l'organisme de prévoyance à partir de la date d'effet fixée à l'article 17 de l'accord.

Ils seront ensuite renouvelables chaque année par tacite reconduction sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée, en respectant un préavis de quatre mois.

7. L'organisme de prévoyance devra en outre assurer le recouvrement de la cotisation de fonctionnement de la commission paritaire (prévue à l'article 18 de la convention collective nationale)

Fait à Paris, le 3 juillet 1992.

Suivent les signatures des organisations ci-après

Organisations d'employeurs

C.S.N. F.O.R.

U.N.O.R.F.

Syndicats de salariés

F.E.P. - C.F.D.T.

S.N.E.P.A.T. -F.O.

S.N.E.P.L. - C.F.T.C.;

S.N.F.P.C.F.E. - C.G.C.;

S.N.P.E.F.P. - C.G.T.

CARRIÈRES ET CLASSIFICATIONS

Accord du 11 juillet 1994

Dans le cadre de leurs négociations sur l'évolution des carrières et des classifications, et afin de contribuer à développer la professionnalisation du secteur de la formation et la qualité des prestations, les partenaires sociaux réunis en commission mixte le 23 novembre 1993, se sont mis d'accord pour créer un groupe de travail sur l'analyse des métiers de la formation et l'évolution professionnelle afin :

- d'identifier les compétences à mettre en oeuvre
- d'éclairer l'application de la grille;

- de proposer des outils d'évolution dans les emplois.

A l'issue des réunions du groupe de travail et à partir des propositions, un accord a été conclu par les partenaires sociaux lors de la commission mixte du 11 juillet 1994, dont la mise en oeuvre et le suivi seront assurés par la C.P.N.

Les nombreuses évolutions que connaît l'offre de formation depuis quelques années ne sont pas sans répercussion sur la qualification et l'emploi des salariés des organismes. Il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux représentés d'en tirer les conséquences par une réflexion sur les métiers et l'évolution professionnelle.

1. Principes fondamentaux

Il est essentiel que l'emploi du salarié soit précisé au regard de la mission qui lui est confiée dans l'organisme employeur.

>Les métiers de la branche, décrits par la grille de classification, et en particulier celui de formateur, connaissent des évolutions qu'il importe de préciser par une description des compétences qu'ils requièrent.

Si la qualité des prestations est bien un objectif majeur pour l'ensemble de la profession de la formation continue, la fidélisation et la qualification professionnelle des salariés de la formation sont des enjeux essentiels pour l'améliorer. En conséquence, la politique sociale mise en oeuvre par chaque organisme de formation doit reconnaître cette évolution des métiers, s'appuyer sur la reconnaissance des compétences permanentes réellement exercées à la demande de l'employeur, et permettre la réalisation de parcours de progression professionnelle. Les critères facilitant le classement sont : l'autonomie, la responsabilité, la formation, l'expérience professionnelle, la polyvalence ou l'approfondissement dans une spécialité.

.....
.....

4. Parcours professionnels

L'application des critères classants à ces différentes possibilités d'exercice des compétences pédagogiques, qu'elles soient fondamentales, associées ou institutionnelles, peut donner des contenus d'emplois s'échelonnant sur la grille de classification de D à H selon l'ampleur du champ d'expertise.

Elle peut aussi mettre en évidence une progression professionnelle par enrichissement des compétences pédagogiques fondamentales, sans changement de catégorie dans la grille de classification.

Les compétences pédagogiques fondamentales, selon l'ampleur du champ d'expertise, et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau D.

Les compétences pédagogiques associées, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau E.

Les compétences institutionnelles, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau F.

Lorsqu'il est demandé au titulaire d'un emploi de formateur d'exercer des compétences pédagogiques associées dans le cadre d'une organisation de travail donnée, l'employeur prendra en compte ces éléments pour réaménager la répartition du temps de travail au profit de la préparation, de la recherche et des autres activités.

Un entretien professionnel annuel permettra de prendre acte ou d'envisager les évolutions de l'emploi et les aménagements nécessaires. Les évolutions de l'emploi donnant lieu à l'exercice de compétences nouvelles feront l'objet d'aménagement d'un ou plusieurs des éléments suivants: temps de travail, lien contractuel, rémunération des formateurs D et E.

Les compétences concourant directement à la pérennité de l'entreprise seront mises en oeuvre dans le cadre d'emplois permanents, dans le respect des dispositions de l'article 5.

Fait à Paris, le 11 juillet 1994.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisation patronale

F.F.P.

Syndicats de salariés

F.E.P.-C.F.D.T.

S.N.E.P.A.T.-F.O.

S.N.F.P.C.F.E.-C.G.C.

S.N.P.E.F.P.-C.G.T.

Salaires

Accord du 2 décembre 1991

Article 1

A compter du 1er janvier 1992 :

- la valeur du point est majorée de 1,25 p. 100. La valeur du point est portée à 503,81 F;
- les binômes concernant les niveaux A1, A2, B1 et B2 sont également majorés de 1,25 p.100.

(Voir nouvelle grille en annexe.)

Article 2

A compter du 1er mai 1992 :

- la valeur du point est majorée de 1,25 p. 100. La valeur du point est portée de 510,10 F;
- les binômes concernant les niveaux A1, A2, B1 et B 2 sont également majorés de 1,25 p.100.

(voir nouvelle grille en annexe.)

Article 3

Les parties conviennent de se réunir au mois d'octobre 1992 afin de négocier les salaires. Dans l'hypothèse où la progression du taux de l'inflation, calculée à partir de l'indice des prix au 1er novembre 1991, est supérieure à 4 p. 100, les parties conviennent de se revoir en commission mixte sans attendre cette échéance.

Article 4

Le relèvement des salaires minima de la convention collective nationale des organismes de formation s'effectue à dater du mois suivant celui de l'arrêté d'extension.

Article 5

En outre, un accord est intervenu, parallèlement à l'accord salarial, concernant le relèvement du taux de cotisation minimum ARRCO qui est porté de 4 à 5 p. 100 au 1er janvier 1992 et de 5 à 6 p. 100 au 1er janvier 1994.

Fait à Paris, le 2 décembre 1991

Suivent les signatures des organisations ci-après:

C.S.N. - F.O.R.

U.N.O.R.F.;

F.E.P. - C.F.D.T.;

S.N.E.P.A.T. - F.O.;

S.N.E.P.L. - C.F.T.C.;

S.N.F.P. - C.F.E. - C.G.C.;

S.N.P.E.F.P. - C.G.T.

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein Point annuel 503,81 F A compter du 1er janvier 1992

CATÉGORIES 1	NIVEAU hiérarchique 2	COEFFICIENT 3	SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (en francs) 4
Employés			
Employés spécialisés.....	A1	100	50 381,10 + 22 635,33 = 73 016,33
Employés qualifiés.....	A2	110	55 419,10 + 19 089,67 = 74 508,77
	B1	120	60 457,20 + 15 557,87 = 76 015,07
	B2	145	73 052,45 + 6 788,50 = 79 840,95
Techniciens			
Techniciens qualifiés 1er degré.....	C1	170	85 647, 70
Techniciens qualifiés 2e degré.....	C2	185	93 204, 85
	D1	200	100 762, 00
Techniciens hautement qualifiés.....	D2	220	110 838, 20
	E1	240	120 914, 40
	E2	270	136 028, 70
Cadres	F	300	151 143, 00
	G	350	176 333, 50
	H	450	226 714, 50
	I	600	302 286, 00

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein Point annuel 510,10 F A compter du 1er mai 1992

CATEGORIES 1	NIVEAU hiérarchique 2	COEFFICIENT 3	SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (en francs) 4
-----------------	-----------------------------	------------------	---

Employés		100	51 010, 00 + 22 918, 27 = 73 928, 27
Employés spécialisés.....	A1	110	
Employés qualifiés.....	A2	120	56 111, 00 + 19 328, 29 = 75 439, 29
	B1	145	61 212, 00 + 15 752, 34 = 76 964, 34
	B2		73 964, 50 + 6 873, 35 = 80 837, 85
Techniciens	C1	170	86 717, 00
Techniciens qualifiés 1er degré.....	C2	185	94 368, 50
Techniciens qualifiés 2e degré.....	D1	200	102 020, 00
	D2	220	112 222, 00
Techniciens hautement qualifiés....	E1	240	122 424, 00
	E2	270	137 727, 00
Cadres	F	300	153 030, 00
	G	350	178 535, 00
	H	450	229 545, 00
	I	600	306 060, 00

Accord du 3 mai 1993 Article 1er

A compter du 1er Mai 1993 :

- la valeur du point est majorée de 2,5 p. 100. La valeur du point est portée à 522,85 F;
- les binômes concernant les niveaux A 1, A 2, B 1 et B 2 sont également majorés de 2,5 p. 100.

(Voir nouvelle grille en annexe.)

Article 2

Les parties conviennent de se réunir au mois d'octobre 1993 afin de négocier les salaires. Dans l'hypothèse où le taux de l'inflation depuis le 1er janvier 1993, calculé à partir de l'indice I.N.S.E.E. hors tabac, atteint 3 p. 100, les parties conviennent de se revoir en commission mixte sans attendre cette échéance.

Article 3

Le relèvement des salaires minima de la convention collective nationale des organismes de formation s'effectue à dater du mois suivant celui de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 3 mai 1993.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

C.S.N.F.O.R.

U.N.O.R.F.;

F.E.P. - C.F.D.T.;

S.N.E.P.A.T. - F.O.;

S.N.E.P.L. - C.F.T.C.;

S.N.F.P. - C.F.E. - C.G.C.;

S.N.P.E.F.P. - C.G.T.

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein Point annuel 522,85 F A compter du 1er mai 1993

CATEGORIES 1	NIVEAU hiérarchique 2	COEFFICIENT 3	SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (en francs) 4
Employés Employés spécialisés..... Employés qualifiés.....	A1	100	52 285, 00 + 23 491, 23 = 75 776, 23
	A2	110	57 513, 50 + 19 811, 50 = 77 325, 00
	B1	120	62 742, 00 + 16 146, 15 = 78 888, 15
	B2	145	75 813, 25 + 7 045, 18 = 82 858, 43
Techniciens Techniciens qualifiés 1er degré..... Techniciens qualifiés 2e degré..... Techniciens hautement qualifiés....	C1	170	88 884, 50
	C2	185	96 727, 25
	D1	200	104 570, 00
	D2	220	115 027, 00
	E1	240	125 484, 00
	E2	270	141 169, 50
Cadres	F	300	156 855, 00
	G	350	182 997, 50
	H	450	235 282, 50
	I	600	313 710, 00

Accord du 11 octobre 1993

Article 1er

A compter du 1er janvier 1994 :

- la valeur du point est majorée de 1 p. 100. La valeur du point est portée à 528,07 F;
- les binômes concernant les niveaux A 1, A 2, B 1 et B 2 sont également majorés de 1 p. 100.
(Voir nouvelle grille en annexe.)

A compter du 1er juillet 1994 :

- la valeur du point est majorée de 1 p. 100. La valeur du point est portée à 533,35 F;
- les binômes concernant les niveaux A 1, A 2, B 1 et B 2 sont également majorés de 1 p. 100.
(Voir nouvelle grille en annexe.)

Article 2

Les parties conviennent de se réunir au mois d'octobre 1994 afin de négocier les salaires. Dans l'hypothèse où le taux de l'inflation depuis le 1er janvier 1994, calculé à partir de l'indice I.N.S.E.E. hors tabac, atteint 3 p. 100, les parties conviennent de se revoir en commission mixte sans attendre cette échéance.

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent que:

A. - La convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, étendue par arrêté du 16 mars 1989, stipule dans son article 20 :

- que tout salarié est susceptible de passer, pour les catégories A, B, C, D et E, à l'échelon 1 et 2 dans la même catégorie, en fonction:
 - de la qualité de son travail;
 - de la qualité de la formation dispensée;
 - de l'extension de sa qualification dans sa fonction et des responsabilités assumées,
 - qu'il n'y a pas de niveau de formateurs inférieur à la catégorie D;
 - qu'en tout état de cause, l'accès à l'échelon 2 sera automatique au bout de cinq ans si le salarié, au cours d'un entretien avec son employeur, peut justifier d'une actualisation de ses compétences.

B. Conformément à la convention collective nationale des organismes de formation, les contrats de travail dans la profession sont obligatoirement écrits. Ils sont à durée indéterminée de manière générale ou à durée déterminée dans le respect des articles 5.4.2, 5.4.3, et 5.4.4 de cette même convention.

Article 4

Le relèvement des salaires minima de la convention collective nationale des organismes de formation s'effectue à dater du mois suivant celui de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 11 octobre 1993.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

C.S.N. - F.O.R.

U.N.O.R.F.

F.E.P. - C.F.D.T.

S.N.E.P.A.T. - F.O.

S.N.E.P.L. - C.F.T.C.

S.N.F.P. - C.F.E. - C.G.C.

S.N.P.E.F.P. - C.G.T.

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein.

Point annuel 528,07 F A compter du 1er janvier 1994

CATEGORIES	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (en francs)
1	2	3	4

Employés		100	52 807, 00 + 23 726, 14 = 76 533, 14
Employés spécialisés.....	A1	110	
Employés qualifiés.....	A2	120	58 087, 70 + 20 009, 61 = 78 097, 26
	B1	145	63 368, 40 + 16 307, 61 = 79 676, 01
	B2		76 570, 15 + 7 115, 63 = 83 685, 78
Techniciens	C1	170	89 771, 90
Techniciens qualifiés 1er degré.....	C2	185	97 692, 95
Techniciens qualifiés 2e degré.....	D1	200	105 614, 00
	D2	220	116 175, 40
Techniciens hautement qualifiés....	E1	240	126 736, 80
	E2	270	142 578, 90
Cadres	F	300	156 421, 00
	G	350	184 824, 50
	H	450	237 631, 50
	I	600	316 842, 00

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein Point annuel 533,35 F *A compter du 1er juillet 1994*

CATEGORIES 1	NIVEAU hiérarchique 2	COEFFICIENT 3	SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (en francs) 4
Employés		100	53 335, 00 + 23 963, 40 = 77 298, 40
Employés spécialisés.....	A1	110	
Employés qualifiés.....	A2	120	58 668, 50 + 20 209, 71 = 78 878, 21
	B1	145	64 002, 00 + 16 470, 69 = 80 472, 69
	B2		77 335, 75 + 7 186, 79 = 84 522, 54
Techniciens	C1	170	90 669, 50
Techniciens qualifiés 1er degré.....	C2	185	98 669, 75
Techniciens qualifiés 2e degré.....	D1	200	106 670, 00
	D2	220	117 337, 00
Techniciens hautement qualifiés....	E1	240	128 004, 00
	E2	270	144 004, 50

Cadres	F	300	160 005, 00
	G	350	186 672, 50
	H	450	240 007, 50
	I	600	320 010, 00

Accord du 7 juillet 1995

Article 1er

A compter du 1er juillet 1995 :

- la valeur du point est majorée de 1,5 p. 100. La valeur du point est portée à 541,35 F;
- la partie fixe des binômes suivants est majorée comme suit :

A 1 : + 1156,78 F.

A 2 : + 1139,37 F.

B 1 : + 1122,29 F.

B 2 : + 1087,18 F.

Pour les catégories C, il est ajouté un point au coefficient minimum, soit :

C1 : 171

C2 : 186

Article 2

Les parties conviennent de se réunir au mois d'octobre 1995 pour poursuivre la négociation sur les salaires. **Article 3** Les parties conviennent d'engager, à compter du mois d'Octobre 1995, une négociation sur les contrats de travail et le temps partiel annualisé dans la perspective de réduire la précarité dans le secteur.

Fait à Paris, le 7 juillet 1995.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisation patronale :

FFP

Organisation syndicale :

F.E.P. - C.F.D.T.

S.N.E.P.A.T. - F.O.

S.N.E.P.L. - C.F.T.C.

S.N.F.P. - C.F.E. - C.G.C.

S.N.P.E.F.P. - C.G.T

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein (base 169 heures) Point annuel 541,35 F A compter du 1er juillet 1995

CATEGORIES ¹	NIVEAU hiérarchique 2	COEFFICIENT 3	SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (en francs) 4
-------------------------	-----------------------------	------------------	---

Employés		100	54 135,00 + 25 120,18 = 79 255,18
Employés spécialisés.....	A1	110	
Employés qualifiés.....	A2	120	59 548,50 + 21 349,08 = 80 897,58
	B1	145	64 962,00 + 17 592,98 = 82 554,98
	B2		78 495,75 + 8 273,97 = 86 769,72
Techniciens	C1	170	92 570,85
Techniciens qualifiés 1er degré.....	C2	185	100 691,10
Techniciens qualifiés 2e degré.....	D1	200	108 270,00
	D2	220	119 097, 00
Techniciens hautement qualifiés....	E1	240	129 924,00
	E2	270	146 164,50
Cadres	F	300	162 405,00
	G	350	189 472,50
	H	450	243 607,50
	I	600	324 810, 00

Accord du 24 octobre 1995

Article 1er

A compter du 1er janvier 1996 :

- la valeur du point sera majorée de 1 p. 100. La valeur du point sera portée à 546,76 F;
- la majoration de 1 p. 100 s'applique sur l'ensemble des binômes des catégories A 1, A 2, B 1 et B 2 (partie fixe et partie variable).

Article 2

A compter du 1er juillet 1996 :

- la valeur du point est majorée de 1 p. 100. La valeur du point est portée à 552,22 F;
- la majoration de 1 p. 100 s'applique sur l'ensemble des binômes des catégories A 1, A 2, B 1 et B 2 (partie fixe et partie variable).

Article 3

Les parties conviennent de se réunir au mois de septembre 1996.

Fait à Paris, le 24 octobre 1995.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisation patronale :

FFP

Organisation syndicale :

F.E.P. - C.F.D.T.

S.N.E.P.A.T. - F.O.

S.N.E.P.L. - C.F.T.C.

S.N.F.P. - C.F.E. - C.G.C.

S.N.P.E.F.P. - C.G.T.

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein (base 169 heures) Point annuel 546,76 F A compter du 1er janvier 1996

CATEGORIES 1	NIVEAU hiérarchique 2	COEFFICIENT 3	SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (en francs) 4
Employés Employés spécialisés..... Employés qualifiés.....		100	56 676,00 + 25 371,38 = 80 047,38
	A1	110	60 143,60 + 21 562,57 = 81 706,17
	A2	120	65 611,20 + 17 768,90 = 83 380,10
	B1	145	79 280,20 + 8 356,70 = 87 636,90
	B2		
Techniciens Techniciens qualifiés 1er degré..... Techniciens qualifiés 2e degré..... Techniciens hautement qualifiés....	C1	170	93 495,96
	C2	185	101 697,36
	D1	200	109 352,00
	D2	220	120 287,20
	E1	240	131 222,40
	E2	270	147 625,20
Cadres	F	300	164 028,00
	G	350	191 366,00
	H	450	246 042,00
	I	600	328 056,00

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein (base 169 heures) Point annuel 552,22 F A compter du 1er juillet 1996

CATEGORIES 1	NIVEAU hiérarchique 2	COEFFICIENT 3	SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (en francs) 4
Employés Employés spécialisés..... Employés qualifiés.....		100	55 222,00 + 25 625,09 = 80 847,09
	A1	110	60 744,20 + 21 778,19 = 82 522,39
	A2	120	66 266,40 + 17 946,58 = 84 212,98
	B1	145	80 071,90 + 8 440,26 = 88 512,16
	B2		

Techniciens	C1	170	94 429,62
Techniciens qualifiés 1er degré.....	C2	185	102 712,92
Techniciens qualifiés 2e degré.....	D1	200	110 444,00
	D2	220	121 488,40
Techniciens hautement qualifiés....	E1	240	132 532,80
	E2	270	149 099,40
Cadres	F	300	165 666,00
	G	350	193 277,00
	H	450	248 499,00
	I	600	331 332,00

Accord du 13 janvier 1998

Article 1er

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'augmentation des minima conventionnels de 0,75 p. 100 au 1er janvier 1998, en préalable à l'ouverture d'une négociation sur les trois domaines proposés lors de la commission mixte du 12 décembre 1997:

- l'aménagement, réduction du temps de travail, les salaires;
- la politique de compétences, de validation et de formation;
- la capacité de négociation d'accords d'entreprises dans les entreprises dépourvues de représentants syndicaux.

Cette augmentation est sans incidence sur la négociation relative à l'aménagement, réduction du temps de travail et les salaires pour 1998.

Article 2

A compter du 1er janvier 1998 :

- la valeur du point sera majorée de 0,75 p. 100. La valeur du point sera portée à 556,36 F à cette date.
- la majoration de 0,75 p. 100 s'applique sur l'ensemble des binômes des catégories A 1, A 2, B 1 et B 2 (partie fixe et partie variable).

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein (base 169 heures) Point annuel 556,36 F A compter du 1er janvier 1998

CATEGORIES 1	NIVEAU hiérarchique 2	COEFFICIENT 3	SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (en francs) 4
Employés		100	55 636,00 + 25 817,28 = 81 453,28
Employés spécialisés.....	A1	110	
Employés qualifiés.....	A2	120	61 199,60 + 21 941,52 = 83 141,12
	B1	145	66 763,20 + 18 081,18 = 84 844,38
	B2		80 672,20 + 8 503,56 = 89 175,76

Techniciens	C1	170	95 137,56
Techniciens qualifiés 1er degré.....	C2	185	103 482,96
Techniciens qualifiés 2e degré.....	D1	200	111 272,00
	D2	220	122 399,20
Techniciens hautement qualifiés....	E1	240	133 526,40
	E2	270	150 217,20
Cadres	F	300	166 908,00
	G	350	194 726,00
	H	450	250 362,00
	I	600	333 816,00

Fait à Paris, le 13 janvier 1998, sous réserve d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisation patronale :

FFP

Organisation syndicale :

F.E.P. - C.F.D.T.

S.N.E.P.A.T. - F.O.

S.N.E.P.L. - C.F.T.C.

S.N.F.P. - C.F.E. - C.G.C.

S.N.P.E.F.P. - C.G.T.