

**ETABLISSEMENTS CATHOLIQUES D'ENSEIGNEMENT  
AGRICOLE RELEVANT DE L'ARTICLE L.813-8 DU CODE RURAL**

**ACCORD DE BRANCHE SUR L'AMENAGEMENT**

**LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ET LA CREATION D'EMPLOI**

Le présent accord est conclu en application de la loi N° 98 - 461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et les décrets d'application du 22 juin 1998.

Accord du 11 mars 1999

Modifié par l'avenant n°1 du 18 mai 1999

Modifié par l'avenant n° 2 du 28 juin 2001

Modifié par l'accord de branche sur les équivalences du 7 juin 2007

Edition SEPTEMBRE 2007

## **PREAMBULE**

En regard de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 qui fixe la durée légale du travail à 35 heures par semaine au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou 2002 selon l'effectif de l'établissement, les parties signataires ont entendu, sans attendre ces échéances, convenir des dispositions générales de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L.813-8 du code rural, en tenant compte de leurs spécificités.

Le présent accord vise à répondre à l'objectif national de solidarité permettant de favoriser l'emploi dans des établissements de formation dont le rythme d'activité des salariés dépend éminemment du rythme de l'année scolaire et des rythmes pédagogiques précisés dans les projets d'établissements, ce qui justifie le principe de la modulation du temps de travail sur l'année scolaire.

L'engagement de recruter ou de maintenir dans l'ensemble de l'institution un effectif supplémentaire de 4 % à celui en place en juin 1999, et ce au plus tard le 30 juin 2001, traduit de façon concrète une volonté ferme de contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi.

L'accord vise également à répondre aux légitimes aspirations des personnels dans la mesure où elles peuvent être satisfaites sans mettre en péril la saine gestion des activités de l'association.

Compte tenu de l'organisation des établissements et de la volonté de maintenir des dispositions sociales comparables pour tous dans un esprit de solidarité, les représentants des employeurs et ceux des organisations syndicales représentatives des personnels sont convenues d'un accord national large qui garantit à tous les salariés un maximum de règles communes, tout en encourageant des négociations locales permettant d'en adapter les modalités à la situation de l'établissement et aux souhaits des salariés directement concernés.

Ainsi s'enrichit un projet social cohérent et s'exprime la volonté des parties signataires de permettre le dialogue social au plus près des réalités de terrain.

## **Article 1. - Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent accord a pour objet de préciser dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 les conditions de mise en œuvre et les modalités d'une réduction collective et d'un aménagement de la durée du travail au sein de tous les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural.

L'aménagement et la réduction du temps de travail concernent les catégories suivantes de personnels salariés des établissements :

- personnels relevant de la convention collective nationale du travail des personnels administratifs et techniques,
- personnels relevant de la convention collective de travail des personnels de surveillance, d'encadrement, d'animation, d'éducation et des documentalistes, et de ses avenants,
- formateurs en formation continue et en apprentissage relevant du titre III de la convention collective nationale du travail des personnels de formation.
- personnels relevant de l'accord national du 20.01.1998 relatif aux conditions d'emploi et de rémunération des salariés recrutés dans le cadre de la loi n° 97-940 du 16.10.1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes dans les établissements d'enseignement agricole privé relevant du C.N.E.A.P.

Sont donc exclues les catégories suivantes :

§ personnels enseignants en formation initiale de droit privé dont l'horaire hebdomadaire à temps plein est de 18 heures,

§ chefs d'établissement considérés comme cadres dirigeants.

Le dispositif de l'aménagement et la réduction du temps de travail ne s'appliquent pas au personnel enseignant sous contrat de droit public.

## **DUREE DU TRAVAIL**

### **Article 2. - Définition de la durée du travail**

L'horaire collectif sera réduit d'au moins 10 %. Par exemple, sur la base d'une réduction de 10 %, l'horaire hebdomadaire actuellement de 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois, sera collectivement réduit à 35 heures par semaine, soit 151.67 heures par mois.

En conséquence, l'horaire annualisé, calculé comme précisé en annexe 1, pour chaque catégorie de personnel visé à l'article 1 sera le suivant :

- \* personnels administratifs et techniques : 1558 heures
- \* formateurs en formation continue et en apprentissage : 1523 heures
- \* documentalistes : 1383 heures
- \* pour les personnels de la "vie scolaire", l'horaire de 35 heures hebdomadaires intégrant la réduction du temps de travail d'au moins 10%, est d'ores et déjà fixé dans l'avenant n°2 à la convention collective de travail des personnels de surveillance, d'encadrement, d'animation, d'éducation et des documentalistes :
  - responsables de la vie scolaire : 1523 heures.
  - éducateurs de la vie scolaire : 1418 heures
  - assistants éducateurs : 1418 heures.

La réduction du temps de travail telle que définie ci-dessus sera effective au sein de chaque établissement pour l'ensemble du personnel concerné à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1999.

### **Article 3. - Définition du temps de travail effectif**

Est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

### **Article 4. – Cas particulier des personnels effectuant des surveillances de nuit – Horaire d'équivalence**

Compte tenu des spécificités liées aux fonctions des personnels chargés de la surveillance nocturne des internats (qui disposent de chambres individuelles leur permettant de se reposer ou de dormir), il est convenu d'un horaire d'équivalence défini comme suit : 50% du temps de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération et l'application de la législation française sur la durée du travail.

La plage horaire de surveillance sur laquelle sont appliquées les équivalences s'entend de l'extinction des feux jusqu'au lever des élèves, dans la limite d'une amplitude de 8 heures. L'organisation précise de cette plage est fixée par l'établissement.

### **Article 5. – L'astreinte**

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement.

Il en découle que les périodes durant lesquelles le salarié est à la disposition permanente de l'employeur pour participer à l'activité de l'établissement et ne peut disposer librement de son temps pour vaquer à ses occupations personnelles doivent être incluses dans la durée du travail effectif et ne sauraient être assimilées à une astreinte.

Au cours d'une période d'astreinte, seule la durée de l'intervention - y compris l'éventuel temps de trajet aller-retour - est considérée comme un temps de travail effectif et, au choix du salarié, est rémunérée ou donne droit à un repos compensateur de remplacement. Si elle est effectuée au-delà de la durée hebdomadaire ou de la limite haute de modulation, elle est traitée comme heure supplémentaire. En outre, le temps d'intervention le dimanche (y compris trajet) sera majoré de 50 %.

Les dispositions légales concernant le repos hebdomadaire seront appliquées.

Les personnels pouvant être placés en situation d'astreinte sont notamment :

- § les personnels assumant des tâches de gardiennage,
- § les personnels des exploitations annexées aux établissements,
- § les personnels de la vie scolaire à l'exclusion des assistants éducateurs de la vie scolaire.

Les astreintes seront organisées par des plannings prévisionnels en fonction des spécificités des établissements, en tenant compte du nécessaire respect de la vie privée des salariés, qui ne pourront donc être placés en situation systématique d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Tout salarié en situation d'astreinte devra obligatoirement bénéficier d'une contrepartie (que l'astreinte soit activée ou pas). Cette contrepartie à l'astreinte sera au minimum de 100 francs brut par tranche indivisible de 24 heures d'astreinte. Elle pourra prendre la forme d'avantage en nature (exemple : logement mis gracieusement à disposition). Il en sera alors fait mention dans le contrat de travail.

Il sera remis chaque mois à chaque salarié concerné, un document distinct du bulletin de salaire, récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées et des compensations y afférentes.

## **Article 6. - Durée quotidienne et hebdomadaire du travail**

### **Durée quotidienne**

La durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de travail fixée ci-dessus dans les conditions précisées à l'article 1 du décret n° 97-541 du 26 mai 1997.

Cette durée est portée à 12 heures pour les salariés exerçant un travail de nuit.

### **Durée hebdomadaire**

La durée hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures.

Il peut être dérogé à ces durées maximales dans les conditions définies à l'article L 713-13 du code rural.

## **Article 7. - Repos quotidien**

Un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives doit être accordé à chaque salarié.

Toutefois, après accord des intéressés et information des représentants du personnel, cette durée peut être réduite à 9 heures, notamment pour les activités suivantes, conformément aux dispositions du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 :

- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes
- activités liées aux exploitations annexées aux établissements

De même, la durée du repos quotidien peut être réduite à 9 heures à titre exceptionnel pour toutes les catégories de personnel après accord des intéressés et information des représentants du personnel.

## **Article 8. – Amplitude de la journée de travail et interruptions**

L'amplitude de la journée de travail peut être définie pour tout ou partie de l'établissement, une catégorie de personnel, un secteur d'activité voire une unité de travail.

Ce laps de temps qui peut s'écouler entre le début et la fin de la journée de travail, sera au maximum de 13 heures en tenant compte des éventuelles pauses et interruptions. L'amplitude sera de 15 heures pour les salariés dont le repos quotidien aura été réduit à 9 heures conformément aux dispositions de l'article 7.

Afin de limiter les coupures quotidiennes, les horaires de travail des salariés à temps plein ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus de 2 interruptions ; chacune devant être au minimum d'une heure.

Pour les salariés à temps partiel, se reporter à l'article 15.

## **Article 9. - Pause**

La pause n'entre pas dans le décompte du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunérée si elle correspond à une interruption réelle de l'activité au cours de laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur. En revanche, doivent être considérées comme temps de travail effectif les pauses durant lesquelles le salarié ne peut s'éloigner de son poste en raison des contraintes de celui-ci.

Dans tous les cas, les pauses d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes seront considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel dans la limite de 2 pauses par jour.

Aucun temps de travail quotidien ne pourra excéder six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ce temps de pause ne constitue pas un temps de travail effectif et ne donne pas lieu à rémunération.

## **Article 10. - Repos hebdomadaire**

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimum de 24 heures – en principe le dimanche – auquel s'ajoute le repos prévu à l'article 7.

Conformément à l'article L 714-1 du code rural, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'établissement, le repos hebdomadaire pourra être donné pour les personnels définis ci-dessous, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- § un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre
- § une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine
- § par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Ces dérogations au repos dominical peuvent concerner les salariés suivants :

- § personnels éducatifs en charge de l'internat
- § personnels de cuisine et d'entretien
- § personnels de gardiennage
- § personnels d'exploitation

### **Article 11. - Heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires :

- § En cas de réduction hebdomadaire du temps de travail, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires.
- § En cas de réduction du temps de travail dans le cadre d'une modulation du temps de travail conformément à l'article 13 :
  - les heures excédant la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord à 42 heures
  - les heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année et constatées en fin de période de modulation, déduction faite des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours de période de modulation.

En cas de réduction du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos (dans le cadre de périodes de 4 semaines ou d'une période annuelle de référence allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août) conformément à l'article 14 :

- les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires
- les heures excédant 35 heures en moyenne sur une période de 4 semaines ou sur l'année de référence, déduction faite des heures effectuées au-delà de 39 heures et déjà rémunérées.

Toutefois, constituent des heures supplémentaires, dans les établissements de moins de 20 salariés et ce, jusqu'au 31 décembre 2001 :

- § En cas de réduction hebdomadaire du temps de travail, les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires.
- § En cas de réduction du temps de travail dans le cadre d'une modulation du temps de travail conformément à l'article 13 :
  - les heures excédant la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord à 42 heures
  - les heures excédant 39 heures en moyenne sur l'année et constatées en fin de période de modulation, déduction faite des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours de période de modulation.
- § En cas de réduction du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos (dans le cadre de périodes de 4 semaines ou d'une période annuelle de référence allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août) conformément à l'article 14 :
  - les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires
  - les heures excédant 39 heures en moyenne sur une période de 4 semaines ou sur l'année de référence, déduction faite des heures effectuées au-delà de 39 heures et déjà rémunérées.

La semaine civile, unité de décompte hebdomadaire des heures supplémentaires, débute le lundi 0 heures et se termine le dimanche 24 heures.

Hors cadre de la modulation définie à l'article 13, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail telle que définie à l'article 13 du présent accord, ce contingent annuel est fixé à 90 heures.

La période de comptabilisation du contingent s'apprécie sur la période de référence qui correspond à une année scolaire, soit du 1er septembre au 31 août.

La bonification correspondant aux 4 premières heures supplémentaires est attribuée sous forme de repos. Elle peut également être attribuée sous forme de rémunération.

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que leur majoration selon la réglementation en vigueur peut être remplacé, pour tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement. Au choix du salarié, le repos compensateur de remplacement pourra être affecté, en tout ou partie, au compte épargne temps, lorsqu'il en existe un dans l'établissement.

Le repos compensateur de remplacement, ainsi que le repos compensateur obligatoire prévu à l'article L 713-9 du code rural, sont pris selon les modalités définies par ce même article.

Le repos compensateur doit être pris, dans la mesure du possible dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits et, en tout état de cause, au plus tard dans les 6 mois.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires les heures supplémentaires donnant lieu à repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

## **MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 12. – Principes généraux**

Le présent accord définit les modalités de l'aménagement et de la réduction du temps de travail conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Dans le cadre de cet accord les établissements pourront recourir aux différents types d'aménagement et de réduction du temps de travail décrits dans les articles qui suivent.

Ces modalités peuvent faire l'objet d'accord d'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions développées ci-dessous constituent des modalités directement applicables au sein des différents établissements relevant du champ du présent accord, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.



En l'absence de représentants élus du personnel, les établissements pourront recourir aux différents types d'aménagement et de réduction du temps de travail décrits dans les articles qui suivent, après information écrite et consultation des salariés et sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### **Article 13. – Modulation du temps de travail des salariés à temps plein**

En application de l'article L 713-14 à L 713-17 du code rural, la durée du travail effectif peut faire l'objet d'une modulation sur l'année, au niveau de tout ou partie de l'établissement, ou seulement d'une ou plusieurs catégories de personnel, d'un service voire d'une unité de travail ou d'un salarié dans le cadre d'un régime d'individualisation de la modulation.

Dans le cadre de la modulation, la durée moyenne annuelle de travail ne doit pas dépasser 35 heures de travail effectif hebdomadaire.

#### **Article 13.1. - La période de modulation**

La période à l'intérieur de laquelle pourra être mise en œuvre la modulation telle que définie au présent article ne pourra en aucun cas être supérieure à 12 mois, cette période s'appréciant sur l'année scolaire, c'est à dire du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août, sauf accord d'établissement arrêtant une autre période à l'intérieur de la limite de 12 mois définie ci-dessus.

#### **Article 13.2. - Organisation de la modulation du temps de travail**

Le temps de travail hebdomadaire varie selon les semaines à l'intérieur d'une plage horaire fixant la durée hebdomadaire minimale et maximale. Le temps de travail pourra varier entre 0 heure et 42 heures hebdomadaires.

Il ne pourra être effectué un horaire moyen dépassant 39 heures plus de 12 semaines consécutives.

La répartition du temps de travail dans l'année est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation qui sera fixé par service, ou unité de travail ou salarié concerné et soumis pour avis avant sa mise en œuvre au CE ou à défaut aux DP.

Par ailleurs, le ou les programmes indicatifs de modulation ainsi que, le cas échéant le ou les calendriers individualisés seront communiqués à chaque salarié concerné ainsi qu'au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et affiché dans les établissements. Cette communication écrite sera faite au salarié au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre pour les salariés en poste et à la signature du contrat de travail pour les salariés nouvellement embauchés.

En fonction des charges de travail, cette répartition peut être modifiée en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Cette modification donne lieu à consultation des instances représentatives du personnel et est communiquée par écrit au salarié.

A titre exceptionnel, en cas d'urgence, de charge imprévisible de travail ou d'absence d'un autre salarié, ce délai de prévenance peut être réduit. Dans ce cas chaque heure modifiée – en volume ou en répartition - par rapport au programme indicatif de modulation ou au calendrier individuel donnera lieu à une majoration de 10% si le délai est réduit entre 7 et 3 jours, ou une majoration de 25% si ce délai est inférieur à 3 jours.

Les modalités de décompte du temps de travail sont définies à l'article 15.

Les conditions de rémunération des périodes d'absence sont fixées à l'article 13.5.

Un bilan de l'application de la modulation sera communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel.

#### **Article 13.3. - Qualification des heures effectuées entre 35 et 42 heures hebdomadaires**

Les heures effectuées entre 35 et 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à comptabilisation en heures supplémentaires, ne s'imputent pas sur le contingent annuel et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

#### **Article 13.4. - Qualification des heures effectuées au-delà de 42 heures hebdomadaires**

Les heures effectuées dans une semaine au-delà de 42 heures donnent lieu à comptabilisation en heures supplémentaires, s'imputent sur le contingent annuel fixé à l'article 11 lorsqu'elles ne sont pas intégralement remplacées par du repos compensateur de remplacement et ouvrent droit au repos compensateur obligatoire dans les conditions légales au-delà de la 41ème heure.

Ces heures supplémentaires, lorsqu'elles sont rémunérées, seront payées le mois où elles sont réalisées. Les jours de repos compensateur seront pris dans les conditions prévues à l'article 11.

#### **Article 13.5. - Lissage de la rémunération**

Afin que les fluctuations d'horaires soient sans incidence sur la rémunération mensuelle versée au salarié, les établissements devront procéder au lissage de la rémunération.

#### **Article 13.6. – Prise en compte et conditions de rémunération des périodes d'absence**

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des dispositions légales et conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Les prises en charge par la M.S.A., l'employeur ou l'organisme de prévoyance seront calculées sur un salaire moyen de 35 heures.

En cas de lissage du salaire, pour les absences ne donnant pas ou plus lieu à rémunération, la rémunération est réduite de l'équivalent en temps de travail de 7 heures pour une journée et de 35 heures pour une semaine.

### **Article 13.7. – Modalités de recours au travail temporaire**

En dehors des cas liés au remplacement d'un salarié absent, les établissements s'efforceront de limiter le recours au travail temporaire au surcroît de travail inopiné pour lesquels une modification du planning prévisionnel s'avérerait peu envisageable et peu adaptée à l'urgence de la situation.

### **Article 13.8. – Application aux salariés sous contrat à durée déterminée ou intérimaires**

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou intérimaires, dont le contrat est motivé par le remplacement d'un salarié temporairement absent, un accroissement temporaire d'activité, un emploi d'usage ou un emploi saisonnier peuvent se voir appliquer la modulation du temps de travail si leur contrat est d'une durée au moins égale à 4 semaines.

### **Article 13.9. - Régularisation en fin de période annuelle**

Le total des heures effectuées au cours de la période de modulation sera établi au terme de celle-ci.

Hors cas des établissements de moins de 20 salariés jusqu'au 31 décembre 2001, toute heure effectuée au-delà de la moyenne hebdomadaire de 35 heures, déduction faite des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours de période de modulation, sera décomptée comme heure supplémentaire qui ouvrira droit, au choix du salarié :

§ soit à une majoration de salaire

§ soit, à un repos compensateur de remplacement. En l'absence de compte épargne temps dans l'établissement, le repos compensateur sera pris, dans la mesure du possible dans un délai de 2 mois et, en tout état de cause, au plus tard dans les 6 mois suivant le début de la période de modulation suivante et sera comptabilisé comme temps de travail effectif pour cette période. Lorsqu'un compte épargne temps existe dans l'établissement, le repos compensateur de remplacement pourra y être affecté en totalité ou en partie, au choix du salarié.

### **Article 13.10. – Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation**

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Cependant, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il aura éventuellement perçu par rapport au nombre d'heures travaillées.

### **Article 13.11. - Chômage partiel**

Lorsque compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée moyenne annuelle du travail tombe en deçà de la durée hebdomadaire moyenne prévue sur la période de référence, l'établissement est fondé à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

## **Article 14. – Autres modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail pourra être organisée au niveau de l'établissement, d'un service, d'une unité de travail ou d'un salarié, après examen de l'éventuelle mise en œuvre de la modulation et après consultation, lorsqu'il en existe, des représentants élus du personnel selon diverses modalités telles que notamment :

- § réduction de la durée journalière de travail (par ex. : 1 heure en moins sur 4 jours)
- § réduction de la durée hebdomadaire (par ex. : ½ journée par semaine ou semaine de 4 jours)
- § réduction sous forme de jours de repos sur une période de 4 semaines
- § réduction sous forme de jours de repos dans le cadre de l'année
- § compte épargne temps.

Les modalités retenues devront avoir pour objectif : soit la création d'emploi(s), soit l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel non choisi, soit la sauvegarde d'emploi(s) menacé(s).

### **Jours de réduction du temps de travail : J.R.T.T.**

Les établissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires pour tout ou partie par l'octroi de jours de repos supplémentaires appelés J.R.T.T..

La réduction du temps de travail accordée sous cette forme devra être préalablement convertie en journées ou demi-journées de repos (voir exemple en annexe 2).

Les journées ou demi-journées de repos devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence fixé au 31 août.

Une partie de ce repos pourra alimenter un compte épargne temps dans les conditions définies dans l'annexe 3.

Sous réserve d'assurer la continuité du service, les jours de repos supplémentaires pourront être pris isolément ou regroupés dans les conditions suivantes : 50 % au choix du salarié et 50% au choix de l'employeur.

Le calendrier de prise de J.R.T.T. supérieur à une semaine, devra être établi au moins 30 jours calendaires à l'avance. La prise de J.R.T.T. d'une durée inférieure devra être programmée 7 jours calendaires à l'avance.

Les dates de prise des journées ou demi-journées sont modifiables en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. A titre exceptionnel, en cas d'urgence, de charge imprévisible de travail ou d'absence d'un autre salarié, ce délai de prévenance peut être réduit.

Afin que la variation de l'activité soit sans incidence sur la rémunération mensuelle versée au salarié, les établissements procéderont au lissage de la rémunération des salariés concernés.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions légales ou conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Par ailleurs, la détermination des droits à repos est liée au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures, à concurrence d'une durée hebdomadaire de 39 heures par semaine (ou de la durée stipulée dans l'accord d'entreprise). Il en résulte que les absences de tous ordres, sauf lorsque la durée de ces périodes est assimilée à du travail effectif au regard de la durée du travail, réduisent à due proportion le nombre de J.R.T.T..

Les absences sont sans incidence sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié.

### **Article 15. – Décompte du temps de travail**

Un système fiable et infalsifiable de suivi du temps de travail, informatique ou manuel, sera mis en place dans les établissements. Il garantira au salarié la réalité des horaires effectués.

En cas de modulation du temps de travail, un récapitulatif mensuel du temps de travail effectif sera établi. Il sera remis au salarié en annexe de son bulletin de salaire ou au plus tard dans le mois qui suit. Le salarié veillera à faire part de ses observations éventuelles dans un délai d'un mois.

### **Article 16. – Dispositions particulières aux salariés à temps partiel**

#### **Article 16.1. – Principe de la réduction du temps de travail**

Les salariés à temps partiel verront également leur durée de travail réduite d'au moins 10 %.

Dans le cadre des embauches compensatrices, priorité devra être donnée aux salariés à temps partiel qui souhaiteront retrouver leur horaire antérieur à l'application du présent accord ou le compléter vers un temps plein.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes avantages que les salariés à temps complet en matière de promotion, de carrière et de formation. Toute période de travail continu d'un salarié à temps partiel doit avoir une durée minimale d'une heure.

#### **Article 16.2. - Heures complémentaires**

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire, mensuelle définie au contrat des intéressés. Toutefois, cette limite pourra être portée au 1/3 avec l'accord des intéressés et après information des représentants élus du personnel s'il en existe dans l'établissement.

Les heures au-delà du dixième seront majorées de 25 %.

Lorsque, au cours d'une période de douze semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié aura dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci devra être modifié, sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié concerné. La différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué devra être ajoutée à l'horaire antérieurement fixé.

#### **Article 16.3. - Lissage de la rémunération**

La rémunération des salariés à temps partiel annualisé, dont le contrat a été conclu avant le 1<sup>er</sup> février 2000, sera calculée et versée chaque mois en fonction de l'horaire réellement effectué, ou pourra faire l'objet d'un lissage, indépendant de l'horaire réel, égal au douzième de la rémunération annuelle de base.

Quel que soit le mode de rémunération retenu, s'ajouteront aux salaires versés aux intéressés le paiement des heures complémentaires et éventuellement supplémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée.

#### **Article 16.4. – Interruptions de travail dans la journée**

Afin de limiter les coupures quotidiennes, les horaires de travail des salariés à temps partiel devront respecter les dispositions suivantes :

- aucune interruption lorsqu'ils travaillent 3 heures ou moins dans une journée,
- pas plus d'une interruption lorsqu'ils travaillent plus de 3 heures et moins de 6 heures dans une journée,
- pas plus de deux interruptions lorsqu'ils travaillent 6 heures ou plus dans une journée.

Dans tous les cas, il ne peut y avoir plus d'une interruption de deux heures ou plus.

#### **Article 16.5. – Modification de la répartition de la durée du travail**

Le contrat de travail doit notamment comporter la répartition de la durée du travail et prévoir les cas dans lesquels une modification éventuelle à cette répartition pourra intervenir, ainsi que le cadre de cette modification.

Toute modification devra alors être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit intervenir. Ce délai de prévenance pourra toutefois être réduit à 3 jours ouvrés à titre exceptionnel en cas d'urgence, de charge imprévisible de travail ou d'absence d'un autre salarié. Dans ce cas, une contrepartie sera accordée au salarié. Cette contrepartie sera déterminée au niveau de l'établissement. A défaut, chaque heure modifiée – en volume ou en répartition – donnera lieu à une majoration de 10 %.

#### **Article 16.6. – Le temps partiel modulé**

En application de l'article L 212-4-6 du code du travail, la durée du travail des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et leur convention collective de rattachement, bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel peut faire l'objet d'une modulation.

Toutefois, pour les salariés recrutés avant l'entrée en vigueur du présent accord, la mise en place d'une modulation ne peut se faire qu'avec leur accord.

Ne pourront faire l'objet de modulation que les contrats de travail à temps partiel hebdomadaire d'une durée égale ou supérieure à 15 heures et les contrats à temps partiel mensuel d'une durée égale ou supérieure à 60 heures.

La période à l'intérieur de laquelle pourra être mise en œuvre la modulation telle que définie au présent article s'apprécie sur l'année scolaire, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août, sauf accord d'établissement arrêtant une autre période dans la limite de 12 mois.

Le temps partiel modulé permet de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle sur tout ou partie de cette période de référence, à condition que, sur la période de référence, la durée moyenne annuelle ne dépasse pas la durée stipulée au contrat.

La durée du travail pourra ainsi varier chaque semaine ou chaque mois. Toutefois, la variation ne pourra excéder le tiers de la durée prévue au contrat. Il en découle que les périodes non travaillées (hors congés payés) ne peuvent être supérieures à un mois.

En aucun cas la durée du travail ne pourra égaler ou dépasser 35 heures au cours d'une semaine.

La durée du travail effectif effectué dans une journée ne pourra être inférieure à 2 heures.

La répartition du temps de travail est déterminée à l'avance dans un programme indicatif qui sera communiqué par écrit au salarié au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre pour les salariés en poste et à la date de signature du contrat pour les salariés nouvellement embauchés.

En fonction des charges de travail, les horaires pourront être modifiés dans les conditions fixées à l'article 16-5.

Le contrat de travail sera obligatoirement écrit et devra comporter les mentions suivantes : la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail.

Afin que les fluctuations d'horaires soient sans incidence sur la rémunération versée au salarié, les établissements pourront procéder au lissage de la rémunération.

Lorsque, sur la période de référence, la durée moyenne réellement effectuée par le salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, la durée prévue dans le contrat est modifiée en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée. Le réajustement de l'horaire contractuel s'opère sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

Le décompte du temps de travail sera effectué conformément aux dispositions de l'article 15.

## **Article 17. – Mesures favorisant le passage à temps partiel ou à temps complet**

Tout salarié souhaitant passer d'un temps plein à un temps partiel et inversement peut en faire la demande au chef d'établissement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Le salarié précisera dans sa demande la durée du travail souhaitée, la date à laquelle la mise en œuvre des nouveaux horaires est envisagée ainsi que la durée de ce changement.

La période pendant laquelle le salarié souhaite modifier sa durée du travail ne pourra être inférieure à 6 mois.

Cette démarche devra être effectuée six mois au moins avant la mise en œuvre envisagée.

La réponse doit intervenir par lettre recommandée avec accusé de réception ou être remise en main propre contre décharge dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, la réponse devra notifier les raisons objectives.

La demande ne peut être refusée qu'en cas d'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il est établi que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'établissement.

## **Article 18. – Intermittence**

L'activité des établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural est étroitement liée :

- § pour la formation initiale, au calendrier scolaire déterminé par arrêté du Ministère de l'Education Nationale,
- § pour la formation continue, au caractère discontinu des conventions de formation,
- § pour l'apprentissage, à l'alternance inhérente à ce type de formation.

Aussi, la durée des congés scolaires pour la formation initiale ou celle des périodes au cours desquelles certaines formations ne sont pas dispensées du fait de l'absence des stagiaires ou des apprentis est parfois supérieure à la durée des congés payés dont bénéficient certaines catégories de personnel.

Il en découle parfois un décalage entre les périodes d'activité et le droit à congé qui ne peut systématiquement être comblé par une activité complémentaire. Il apparaît alors pour certains types d'emplois une alternance de période travaillées et non travaillées, ce qui correspond à la définition du travail intermittent.

Le présent article a donc pour but de permettre la conclusion de contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents qui, par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées, dans les établissements et centres de formation relevant de la branche.



Peuvent être pourvus par contrat intermittent les emplois suivants relevant de la convention collective des P.A.T. :

- § secrétaire bureautique (comptable)
- § secrétaire (bureautique) comptable
- § agent administratif
- § technicien (administratif) comptable
- § agent de service d'entretien
- § agent d'entretien polyvalent
- § agent de laboratoire
- § technicien de laboratoire
- § agent administratif (en CDI)
- § infirmière
- § assistant sanitaire
- § chauffeur de car
- § agent de service de cuisine restauration
- § agent de restauration
- § cuisinier/chef de cuisine
- § chef de restauration

En outre, le contrat de travail devra être conclu sur la base minimum annuelle d'un mi-temps, soit 779 heures de travail effectif.

Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il doit obligatoirement être écrit et comporter les mentions suivantes :

- § qualification du salarié
- § éléments de rémunération (possibilité de lissage de salaire)
- § durée minimale annuelle de travail
- § périodes travaillées et non travaillées
- § répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

Des heures peuvent être effectuées au-delà de la durée fixée au contrat, elles ne peuvent toutefois excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant les périodes d'activités. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet de même ancienneté occupant un emploi de qualification similaire.

Tout contrat de travail intermittent donnera lieu au versement d'une indemnité d'intermittence égale à 15 % de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant les périodes d'inactivité, selon l'horaire moyen pratiqué pendant ses périodes d'activité. Les modalités de calcul de cette indemnité sont précisées en annexe 7.

Afin d'assurer aux salariés intermittents une rémunération régulière pendant toute l'année, il est possible de prévoir un lissage des rémunérations afin que celles-ci soient versées mensuellement indépendamment de l'horaire réel. Elle est calculée selon les modalités décrites dans l'annexe 7.

## **Article 19. – Egalité professionnelle hommes-femmes**

Conformément aux articles L. 123-1 et suivants du code du travail, les établissements s'engagent à respecter le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il en sera notamment ainsi en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

En particulier, au moment de l'embauche, il ne pourra être pratiqué aucune discrimination dans les descriptions de fonctions correspondant au poste à pourvoir.

## **IMPACT SUR LES REMUNERATIONS**

### **Article 20. - Principe**

La réduction du temps de travail n'entraînera aucune baisse des rémunérations en vigueur au jour de la signature du présent accord.

Ainsi, chaque salarié en place conservera le traitement indiciaire qu'il aura atteint à cette date sur la base de la valeur du point de la fonction publique en vigueur.

Les traitements seront revalorisés automatiquement à chaque nouvelle valeur du point de la Fonction Publique. Les majorations en nombre de point d'indice de la Fonction Publique s'appliqueront également.

De nouvelles grilles nationales de rémunération entreront en application au 01/09/2000.

L'application automatique de ces nouvelles grilles dans les établissements entrant dans le champ d'application du présent accord est soumise à une double condition :

- Au niveau national : Les effectifs des catégories de personnels concernés par le présent accord devront avoir augmenté de 2% au 01/09/2000. Cette augmentation sera mesurée par la commission paritaire de suivi de l'accord prévue à l'article 19 sur la base des effectifs constatés au 30 juin 1999.
- Au niveau de l'établissement : Une augmentation des effectifs de ces catégories de personnel, quelle qu'en soit l'ampleur, ou la sauvegarde d'emplois menacés, devra avoir été réalisée.

L'augmentation des effectifs sera mesurée, en référence à l'article 19.2, par la commission paritaire de suivi de l'accord. Par augmentation des effectifs, il convient d'entendre outre les créations nettes d'emploi, les augmentations d'horaire des salariés à temps partiel ou à temps incomplet.

La sauvegarde d'emplois menacés devra être précisée pour les établissements s'inscrivant dans le cadre du volet défensif de la loi du 13 juin 1998 dans la convention signée avec l'Etat.

Pour les établissements ne sollicitant pas l'aide de l'Etat, la justification de la sauvegarde d'emploi et le nombre d'emploi préservés seront soumis pour avis à l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale en agriculture. En l'absence de réponse, l'employeur aura la possibilité de soumettre son dossier à la commission paritaire de suivi prévue à l'article 19.

Lors de la mise en application des nouvelles grilles nationales de rémunérations, tout salarié conservera l'indice qu'il avait atteint à cette date, jusqu'à ce qu'il atteigne une ancienneté correspondant à un indice supérieur dans les nouvelles grilles.

#### **Article 21. – Modification de grilles de rémunération en septembre 2001 et septembre 2002**

Les grilles de rémunération entrées en application au 1<sup>er</sup> septembre 2000 seront remplacées par de nouvelles grilles en septembre 2001 puis en septembre 2002. Les grilles appliquées en septembre 2001 seront calculées en réduisant de 30 % l'écart entre les grilles de septembre 2000 et les grilles antérieures à cette date, toutes actualisées en fonction des majorations de points d'indice de la Fonction Publique intervenues dans l'intervalle. Les grilles appliquées en septembre 2002 seront calculées en réduisant de 40 % l'écart mentionné ci-dessus. Ces grilles sont annexées au présent accord.

### **CONDITIONS D'APPLICATION ET DE SUIVI DU PRESENT ACCORD**

#### **Article 22. - Durée de l'accord et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application au 1<sup>er</sup> septembre 1999 sous réserve de la parution antérieure de son arrêté d'extension au Journal Officiel. A défaut, il entrera en application le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant cette parution.

Les dispositions concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail sont applicables à tous les établissements relevant de son champ. Celles concernant les rémunérations doivent respecter les clauses de l'article 16.

Un accord d'entreprise ou un accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés est toutefois obligatoire dans le cadre de la conclusion d'une convention avec l'Etat pour l'attribution des aides prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

La mise en place d'un compte épargne temps est également subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L 132.8 du Code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord, notamment en raison des motifs suivants :

- objectif de 4% d'emplois créés ou sauvegardés non atteint à l'échéance du 1<sup>er</sup> septembre 2001,
- modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord et modifiant l'équilibre du dispositif,
- suppression ou réduction des aides de l'Etat avant la fin de la période de cinq ans.

### **Article 23. - Communication du présent accord**

Conformément aux dispositions des articles L 132-10 et R 132-1 du code du travail, l'accord est déposé au Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles (en 5 exemplaires) ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes.

### **Article 24. - Commission paritaire de suivi de l'accord**

#### **24.1 Commission paritaire de suivi de l'accord de branche**

Une commission composée de deux membres (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale signataire de l'accord ou adhérent à celui-ci et d'un nombre égal de membres des organisations employeurs signataires, est chargée du suivi du présent accord de branche. Cette commission est mise en place, dès la signature de l'accord, pour une durée de cinq ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Elle aura pour objet de suivre la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ainsi que l'évolution de l'emploi (création et sauvegarde) dans les établissements relevant du champ de l'accord de branche. Elle pourra également être saisie, par les salariés, les employeurs ou les organisations syndicales ou d'employeurs, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

L'indemnisation des absences autorisées ainsi que la prise en charge des frais de déplacement des représentants syndicaux membres des organisations siégeant à cette commission se feront sur les bases des dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> novembre 1994, *relatif à l'organisation de la négociation collective dans l'enseignement agricole catholique relevant du CNEAP*.

#### **24.2 modalités du suivi de l'accord**

La commission paritaire de suivi de l'accord se réunira dès la signature du présent accord afin de définir les critères d'observation et de suivi de la mise en place de la réduction du temps de travail dans les établissements entrant dans le champ du présent accord de branche. Elle se réunira, par la suite, au minimum une fois par an, avant la fin du troisième trimestre civil.

Les établissements entrant dans le champ de l'accord auront l'obligation de transmettre à la commission paritaire de suivi :

Pour le 15 juillet 1999 : l'état de l'emploi dans l'établissement, selon les modalités qui seront fixées par la commission.

Pour la fin de l'année 1999 : (à une date qui sera fixée par la commission), les éléments suivants, qu'il y ait ou non un accord d'entreprise signé dans l'établissement :

- § La date de conclusion de l'accord d'entreprise ou d'établissement relatif à la réduction du temps de travail lorsqu'il existe ;
- § La nouvelle durée du travail, notamment si celle-ci est inférieure à celle indiquée dans l'accord de branche ;
- § Les modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail retenues dans l'établissement ;
- § Les engagements en matière d'emplois : nombre d'emplois créés ou sauvegardés, catégories professionnelles concernées, durée de maintien de l'effectif ;
- § Les incidences sur la durée du travail des salariés à temps partiels.

Les informations transmises par les établissements à la demande de la commission paritaire de suivi de l'accord devront être obligatoirement cosignées du président de l'association ou organisme responsable de l'établissement, du chef d'établissement et d'un représentant élu du personnel lorsqu'il en existe. En l'absence de représentant élu du personnel, le constat de carence aux dernières élections des délégués du personnel devra être joint.

### **24.3 Interprétation**

Les organisations signataires ou adhérentes au présent accord, ou tout salarié ou employeur des établissements entrant dans le champ de l'accord de branche pourront saisir directement la commission de suivi de l'accord pour toute question d'interprétation des dispositions du présent accord. Dans ce cas la commission se réunit dans les meilleurs délais. Les décisions concernant l'interprétation du présent accord se font à la majorité des membres présents.

La commission de suivi de l'accord n'est pas compétente pour examiner les litiges susceptibles de naître entre employeurs et salariés à propos de l'application du présent accord. Ceux-ci pourront faire l'objet, le cas échéant, d'une demande de conciliation auprès des commissions instituées à cet effet par les conventions collectives dont relèvent les salariés concernés.

**Article 25 – Le présent accord annule l'accord du 24 mai 1989 relatif au travail intermittent ainsi que l'article 19 de la convention collective des personnels administratifs et techniques des établissements d'enseignement et centres de formation d'enseignement agricole privé relevant du conseil national de l'enseignement agricole privé. Il annule également l'accord du 6 février 1990 sur la modulation de la durée du travail ainsi que l'article 22.5 de la convention collective des personnels de formation des établissements d'enseignement et centres de formation d'enseignement agricole privé relevant du conseil national de l'enseignement agricole privé.**

# ANNEXE 1

## DEFINITION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL ANNUEL DE REFERENCE

Il s'agit de l'horaire hebdomadaire de travail (par exemple 35 heures pour un horaire hebdomadaire antérieur de 39 heures réduit de 10 %) multiplié par le nombre de semaines travaillées. Le nombre de semaines travaillées s'obtient en déduisant du nombre de jours de l'année les jours de congés payés (calculés en jours ouvrables), les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés ne coïncidant pas avec le jour de repos hebdomadaire.

Il est convenu dans le cadre du présent accord que les jours fériés sont déduits forfaitairement et systématiquement chaque année sur la base de 10 jours.

Exemple pour un personnel relevant de la convention collective des personnels administratifs et techniques :

- $365 \text{ j.} - 52 \text{ j. (repos hebdomadaire)} - 36 \text{ j. (6 sem. de congés payés)} - 10 \text{ j. (j. fériés)} = 267 \text{ jours}$
- $267 \text{ jours} / 6 \text{ jours (6 jours ouvrables par semaine)} = 44,5 \text{ semaines travaillées}$
- $44,5 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} = 1558 \text{ heures}$

## ANNEXE 2

### **JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES**

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et à l'article 14 du présent accord, la réduction du temps de travail peut être organisée sous la forme de jours de repos.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié relevant de la convention collective des personnels administratifs et techniques dont l'horaire hebdomadaire reste à 39 heures bénéficiera de 23 jours de repos en contrepartie d'une réduction du temps de travail de 10 % ramenant l'horaire hebdomadaire à 35 heures.

- 44,5 semaines travaillées x 39 heures = 1736 heures
- 44,5 semaines travaillées x 35 heures = 1558 heures
- différentiel = 178 heures
- 178 heures / 7,8 heures de travail quotidien = 22,82 jours de repos arrondi à 23 jours ouvrés

## ANNEXE 3

### CREATION D'UN COMPTE EPARGNE-TEMPS

Un compte épargne-temps pourra être créé dans les établissements relevant du présent accord.

Cette possibilité ainsi que les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps seront arrêtées par accord d'entreprise.

#### **Article 1. - Objet et bénéficiaires**

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré. Le compte épargne-temps peut servir notamment à financer un congé sabbatique, un congé parental, un congé pour création d'entreprise, un temps partiel, un congé pour convenance personnelle, un départ anticipé à la retraite,...

Tous les salariés des établissements sont susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps lorsqu'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et qu'ils ont une ancienneté supérieure à 12 mois consécutifs.

#### **Article 2. - Alimentation du compte**

Le C.E.T. peut être alimenté, à la seule initiative du salarié, par des apports de deux natures différentes.

##### **Article 2.1 : Alimentation par jours de repos issus de la réduction du temps de travail. (J.R.T.T.)**

Conformément à l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être organisée pour tout ou partie sous forme de jours de repos (cf article 14.1).

Le nombre de jours qui pourra être affecté à ce compte sera défini par accord d'entreprise.

Cependant, dans le cadre des accords de réduction de la durée du travail ayant vocation à ouvrir le bénéfice des aides (accord offensif ou défensif de réduction du temps de travail), le report sur le C.E.T. ne pourra dépasser la moitié des J.R.T.T..

##### **Article 2.2 : Autres formes d'alimentation du C.E.T.**

Le compte peut faire l'objet de différents apports :

- § par le report de jours de congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Ce nombre pourra éventuellement être majoré, conformément à l'article L 122-32-25 du code du travail ; pour les salariés souhaitant prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique,



- § par le report de jours de repos compensateur de remplacement. En effet, seul le repos compensateur de remplacement qui résulte de la substitution d'un repos compensateur au paiement majoré des heures supplémentaires peut être affecté au compte épargne-temps,
- § par les heures de repos acquises au titre de la bonification due pour les 4 premières heures supplémentaires,
- § par la conversion de primes. Tout salarié peut décider d'affecter au compte épargne-temps tout ou partie de celles-ci. Les modalités de conversion seront définies par accord d'entreprise.

Chaque journée prise dans le cadre du compte épargne-temps sera décomptée pour 7 heures.

### **Article 2.3. : "plafond annuel"**

L'alimentation du CET par l'apport de JRTT, de congés payés, de repos compensateur de remplacement, des heures de repos acquises au titre des 4 premières heures supplémentaires ne peut dépasser 22 jours par an.

### **Article 2.4 : Relevé annuel**

Un relevé du C.E.T. sera délivré annuellement aux personnels concernés.

## **Article 3. - Utilisation du compte**

### **Article 3.1 : Utilisation de la partie du compte alimentée par des jours de repos issus de la réduction du temps de travail.**

Dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail ouvrant droit au bénéfice des aides, les droits à congés ainsi capitalisés devront être utilisés dans un délai maximum de 4 ans à compter de la première alimentation du compte par le salarié. La date de départ en congés sera arrêtée en accord avec le chef d'établissement.

### **Article 3.2 : Utilisation de la partie du compte alimentée par du repos compensateur, le repos acquis au titre de la bonification, le report de congés, la conversion de primes**

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le CET la durée minimale exigée pour financer un congé. Cette durée sera fixée dans l'accord d'entreprise.

Le délai de 5 ans peut être allongé de 5 années supplémentaires pour les salariés ayant des enfants de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai ou pour ceux dont l'un des parents est dépendant âgé de plus de 75 ans. Les délais de 5 ans et 10 ans ne sont pas opposables lorsque le C.E.T. est utilisé afin de financer une cessation progressive ou totale d'activité de salariés âgés de plus de 50 ans.

La date de départ en congés sera arrêtée en accord avec le chef d'établissement.

### **Article 3.3 : Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié percevra une indemnité compensatrice des droits acquis non utilisés, calculée sur la base du taux horaire dont relève le salarié lors de cette rupture.

Cette indemnité a le caractère de salaire. Elle est donc soumise aux charges sociales et fiscales.

### **Article 4. - Rémunération du congé**

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise du congé sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués tous les mois.

Le nombre de jours capitalisés en compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé.

Le congé pris par le salarié peut n'être rémunéré que partiellement. Tel est notamment le cas lorsque, par exemple, un salarié n'ayant capitalisé que trois mois de congé prend un congé de six mois.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement dans les conditions de droit commun.

### **Article 5. - Terme du congé**

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Annexe 4

**GRILLES DE REMUNERATION**

**APPLICABLES AU 01/09/2001**

**Dans les conditions définies à l'article 21**

**GRILLE DE REMUNERATION DES FORMATEURS  
APPLICABLE A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2001**

<b>ANNEES</b>	<b>6<sup>ème</sup> degré</b>	<b>5<sup>ème</sup> degré</b>	<b>4<sup>ème</sup> degré</b>	<b>3<sup>ème</sup> degré</b>	<b>2<sup>ème</sup> degré</b>	<b>1<sup>er</sup> degré</b>
1	297	332	362	374	397	482
2	297	332	362	374	397	482
3	306	341	372	385	407	496
4	315	350	383	395	419	510
5	322	358	392	404	431	525
6	330	367	402	416	442	539
7	337	377	412	426	454	553
8	345	387	423	438	466	568
9	353	395	433	448	478	580
10	358	401	441	456	485	589
11	364	407	447	463	494	599
12	369	413	454	471	502	609
13	375	420	462	478	509	619
14	381	426	469	485	517	628
15	387	432	476	493	525	637
16	391	439	484	500	533	647
17	397	445	490	507	541	656
18	401	451	498	515	549	666
19	406	458	505	522	556	676
20	412	465	511	530	565	686
21	418	471	519	537	572	695
22	421	475	522	541	576	700
23	424	478	526	545	580	705
24	426	481	530	549	582	709
25	429	485	533	552	586	714
26	432	487	537	556	589	719
27	435	490	541	559	593	723
28	438	494	544	563	597	727
29	441	497	548	567	601	732
30	441	497	548	567	601	732
31	441	497	548	567	601	732
32	441	497	548	567	601	732
33	441	497	548	567	601	732
34	441	497	548	567	601	732
35	441	497	548	567	601	732
36	441	497	548	567	601	732
37	441	497	548	567	601	732
38	441	497	548	567	601	732
39	441	497	548	567	601	732
40	441	497	548	567	601	732
<b>TOTAL CARRIERE</b>	15858	17821	19606	20286	21554	26223

**GRILLE DE REMUNERATION DES DOCUMENTALISTES  
APPLICABLE A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2001**

	Catégorie 6	Catégorie 5	Catégorie 4	Catégorie 3	Catégorie 2	Catégorie 1
ANNEES	Documentaliste niveau III non qualifié	Documentaliste niveau III qualifié professionnellement	Documentaliste niveau III qualifié professionnellement + pédagogiquement	Documentaliste niveau II non qualifié	Documentaliste niveau II qualifié professionnellement	Documentaliste niveau II qualifié professionnellement + pédagogiquement
1	285	294	297	318	328	339
2	285	294	297	318	328	339
3	290	299	302	324	334	345
4	296	301	307	329	340	351
5	300	303	313	334	346	356
6	302	309	316	340	351	362
7	304	314	322	345	356	368
8	312	320	329	353	365	377
9	318	327	337	362	374	387
10	326	335	344	370	384	395
11	332	342	352	379	391	403
12	339	350	359	388	399	412
13	346	356	367	396	408	422
14	353	364	375	403	417	431
15	359	371	384	412	426	441
16	366	379	390	421	435	449
17	374	387	399	430	444	459
18	382	394	405	439	454	469
19	389	400	414	447	463	479

**GRILLE DE REMUNERATION DES PAT  
APPLICABLE A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2001**

ANNEES	CATEGORIE V	CATEGORIE IV	CATEGORIE III	CATEGORIE II	CATEGORIE I
1	254	265	278	298	319
2	261	274	289	306	333
3	261	274	289	306	333
4	261	274	289	306	333
5	264	283	299	316	348
6	264	283	299	316	348
7	264	283	299	316	348
8	271	291	303	326	362
9	271	291	303	326	362
10	271	291	303	326	362
11	278	298	314	336	374
12	278	298	314	336	374
13	278	298	314	336	374
14	284	301	323	347	387
15	284	301	323	347	387
16	284	301	323	347	387
17	291	307	330	355	397
18	291	307	330	355	397
19	291	307	330	355	397
20	296	315	337	362	408
21	296	315	337	362	408
22	296	315	337	362	408
23	299	320	344	370	421
24	299	320	344	370	421
25	299	320	344	370	421
26	301	327	352	379	430
27	301	327	352	379	430
28	301	327	352	379	430
29	306	332	356	387	439
30	306	332	356	387	439
31	306	332	356	387	439
32	308	336	361	394	448
33	308	336	361	394	448
34	308	336	361	394	448
35	311	339	366	402	457
36	311	339	366	402	457
37	311	339	366	402	457
38	313	341	371	410	467
39	313	341	371	410	467
40	313	341	371	410	467
<b>TOTAL CARRIERE</b>	<b>11603</b>	<b>12457</b>	<b>13313</b>	<b>14368</b>	<b>16132</b>

**GRILLES DE REMUNERATION DES PERSONNELS DE LA VIE SCOLAIRE  
APPLICABLES A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2001**

**ASSISTANTS  
EDUCATEURS  
DE LA VIE  
SCOLAIRE**

ANNEES	INDICE
1	260
2	260
3	263
4	265
5	269
6	273
7	278
8	284
9	291
10	297
11	300
12	305
13	312
14	317
15	324
16	330
17	336
18	343
19	349
20	349
21	349
22	349
23	349
24	349
25	349
26	349
27	349
28	349
29	349
30	349

<b>EDUCATEURS DE LA VIE SCOLAIRE</b>					
Echelon	Durée normale	Ancienneté cumulée	Indice		
			CATEGORIE A	CATEGORIE B	
1	2 ans	0 à 2 ans	297	326	
2	2 ans	2 ans révolus à 4 ans	308	337	
3	2 ans	4 ans révolus à 6 ans	319	349	
4	3 ans	6 ans révolus à 9 ans	331	360	
5	3 ans	9 ans révolus à 12 ans	342	374	
6	4 ans	12 ans révolus à 16 ans	353	389	
7	4 ans	16 ans révolus à 20 ans	366	401	
8	4 ans	20 ans révolus à 24 ans	380	416	
9	4 ans	24 ans révolus à 28 ans	393	432	
10		Plus de 28 ans révolus	408	448	

**EDUCATEUR DE LA VIE SCOLAIRE DE CATEGORIE B  
COORDONNANT SEUL L'ENSEMBLE DE LA VIE SCOLAIRE**

**bonification indiciaire**

Jusqu'à 240 élèves ou apprentis	Au moins 50 points
Au-delà de 240 élèves ou apprentis	Au moins 60 points

**Si l'éducateur de catégorie B a la responsabilité directe de l'organisation de l'internat, il a droit à une bonification supplémentaire calculée comme suit :**

Jusqu'à 100 internes	20 points
Au-delà de 100 internes	30 points

<b>RESPONSABLES DE LA VIE SCOLAIRE</b>			
Echelon	Durée normale	Ancienneté cumulée	Indice
2	2 ans	2 ans révolus à 4 ans	357
3	2 ans	4 ans révolus à 6 ans	373
4	3 ans	6 ans révolus à 9 ans	388
5	3 ans	9 ans révolus à 12 ans	405
6	4 ans	12 ans révolus à 16 ans	424
7	4 ans	16 ans révolus à 20 ans	442
8	4 ans	20 ans révolus à 24 ans	462
9	4 ans	24 ans révolus à 28 ans	484
10		Plus de 28 ans révolus	505

**RESPONSABLE DE LA VIE SCOLAIRE**

**Bonification attribuée en fonction du nombre d'élèves de l'établissement**

Classe	Effectif	bonification
A	Jusqu'à 240 élèves	au moins de 50 points
B	de 241 à 360 élèves ou apprentis	au moins de 60 points
C	de 361 à 500 élèves ou apprentis	au moins de 70 points
D	de 501 à 750 élèves ou apprentis	au moins de 80 points
E	Plus de 750 élèves ou apprentis	au moins de 90 points

**Si le responsable de la vie scolaire a la responsabilité directe de l'organisation de l'internat, il a droit à une bonification supplémentaire plafonnée à 60 points calculée comme suit :**

Classe	Elèves ou apprentis internes	bonification
A	Jusqu'à 100 internes	20 points
B	de 101 à 200 internes	30 points
C	de 201 à 300 internes	40 points
D	de 301 à 400 internes	50 points
E	Plus de 400 internes	60 points

**GRILLE DE REMUNERATION DES EMPLOIS JEUNES  
APPLICABLE A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2001**

**EMPLOIS JEUNES RATTACHES A LA CCN DES PAT**

**Niveau de formation requis par l'emploi**

	Sans qualification	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II ou I
Année 1	260	260	262	269	278
Année 2	260	263	267	279	294
Année 3	260	267	275	290	303
Année 4	260	273	282	300	317
Année 5	262	278	291	305	333
<i>Année 6</i>	264	283	299	316	348

**EMPLOIS JEUNES RATTACHES A LA CCN DES PVS**

**Niveau de formation requis par l'emploi**

	Niveau IV*	Niveau III	Niveau II ou I
Année 1	260	262	269
Année 2	260	267	284
Année 3	260	273	299
Année 4	260	280	310
Année 5	262	288	325
<i>Année 6*</i>	264	297	340



# **GRILLES DE REMUNERATION**

**APPLICABLES AU 01/09/2002**

**Dans les conditions définies à l'article 21**

**GRILLE DE REMUNERATION DES FORMATEURS  
APPLICABLE A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2002**

<b>ANNEES</b>	<b>6<sup>ème</sup> degré</b>	<b>5<sup>ème</sup> degré</b>	<b>4<sup>ème</sup> degré</b>	<b>3<sup>ème</sup> degré</b>	<b>2<sup>ème</sup> degré</b>	<b>1<sup>er</sup> degré</b>
1	298	333	364	376	399	484
2	298	333	364	376	399	484
3	307	342	374	386	409	498
4	316	351	384	397	421	513
5	323	360	394	406	433	528
6	331	369	404	418	444	541
7	338	378	414	428	456	555
8	346	388	425	440	468	570
9	354	397	435	450	480	583
10	360	403	443	458	487	592
11	366	409	449	465	496	602
12	371	415	456	473	504	612
13	377	422	464	480	512	622
14	382	428	471	487	520	631
15	388	434	478	495	528	640
16	393	441	486	502	535	650
17	399	447	492	510	543	660
18	403	453	500	518	551	670
19	408	460	507	525	558	679
20	414	467	514	532	567	689
21	420	473	522	539	575	698
22	423	477	525	543	579	703
23	426	480	529	547	583	708
24	428	483	532	551	585	713
25	431	487	535	554	589	718
26	434	489	539	558	592	723
27	437	492	543	561	596	727
28	440	496	546	565	600	731
29	443	499	550	569	604	736
30	443	499	550	569	604	736
31	443	499	550	569	604	736
32	443	499	550	569	604	736
33	443	499	550	569	604	736
34	443	499	550	569	604	736
35	443	499	550	570	605	736
36	443	499	550	570	605	736
37	443	499	550	570	605	736
38	443	500	550	570	605	737
39	443	500	550	570	605	737
40	443	500	550	570	605	737
<b>TOTAL CARRIERE</b>	15927	17898	19689	20374	21663	26359

**GRILLE DE REMUNERATION DES DOCUMENTALISTES  
APPLICABLE A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2002**

	Catégorie 6	Catégorie 5	Catégorie 4	Catégorie 3	Catégorie 2	Catégorie 1
ANNEES	Documentaliste niveau III non qualifié	Documentaliste niveau III qualifié professionnellement	Documentaliste niveau III qualifié professionnellement + pédagogiquement	Documentaliste niveau II non qualifié	Documentaliste niveau II qualifié professionnellement	Documentaliste niveau II qualifié professionnellement + pédagogiquement
1	285	294	298	319	329	340
2	285	294	298	319	329	340
3	290	299	303	325	335	346
4	296	302	308	330	341	352
5	300	304	314	335	347	358
6	303	310	317	341	352	364
7	305	315	323	346	358	370
8	313	321	330	354	367	378
9	319	328	338	364	376	388
10	327	336	345	372	385	397
11	333	343	353	380	393	405
12	340	351	361	389	401	414
13	347	358	369	398	410	424
14	354	366	377	405	419	433
15	361	373	385	414	428	443
16	368	380	392	423	437	451
17	376	388	401	432	446	461
18	383	396	407	441	456	471
19	390	402	416	449	465	481

**GRILLE DE REMUNERATION DES PAT  
APPLICABLE A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2002**

ANNEES	CATEGORIE V	CATEGORIE IV	CATEGORIE III	CATEGORIE II	CATEGORIE I
1	254	265	278	298	320
2	261	274	289	307	334
3	261	274	289	307	334
4	261	274	289	307	334
5	264	283	299	317	349
6	264	283	299	317	349
7	264	283	299	317	349
8	271	291	304	327	364
9	271	291	304	327	364
10	271	291	304	327	364
11	278	298	315	337	376
12	278	298	315	337	376
13	278	298	315	337	376
14	284	301	324	348	388
15	284	301	324	348	388
16	284	301	324	348	388
17	291	308	331	356	399
18	291	308	331	356	399
19	291	308	331	356	399
20	296	316	338	364	410
21	296	316	338	364	410
22	296	316	338	364	410
23	300	321	345	372	423
24	300	321	345	372	423
25	300	321	345	372	423
26	302	328	353	380	432
27	302	328	353	380	432
28	302	328	353	380	432
29	307	333	358	388	441
30	307	333	358	388	441
31	307	333	358	388	441
32	309	337	363	396	450
33	309	337	363	396	450
34	309	337	363	396	450
35	312	340	368	404	459
36	312	340	368	404	459
37	312	340	368	404	459
38	315	342	373	412	469
39	315	342	373	412	469
40	315	342	373	412	469
<b>TOTAL CARRIERE</b>	<b>11624</b>	<b>12481</b>	<b>13358</b>	<b>14422</b>	<b>16202</b>

**GRILLES DE REMUNERATION DES PERSONNELS DE LA VIE SCOLAIRE  
APPLICABLES A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2002**

**ASSISTANTS  
EDUCATEURS DE  
LA VIE SCOLAIRE**

<b>EDUCATEURS DE LA VIE SCOLAIRE</b>					
Echelon	Durée normale	Ancienneté cumulée	Indice		
			CATEGORIE A	CATEGORIE B	
1	2 ans	0 à 2 ans	298	327	
2	2 ans	2 ans révolus à 4 ans	309	338	
3	2 ans	4 ans révolus à 6 ans	320	350	
4	3 ans	6 ans révolus à 9 ans	332	362	
5	3 ans	9 ans révolus à 12 ans	343	376	
6	4 ans	12 ans révolus à 16 ans	354	390	
7	4 ans	16 ans révolus à 20 ans	368	403	
8	4 ans	20 ans révolus à 24 ans	381	418	
9	4 ans	24 ans révolus à 28 ans	395	435	
10		Plus de 28 ans révolus	410	450	

**EDUCATEUR DE LA VIE SCOLAIRE DE CATEGORIE B  
COORDONNANT SEUL L'ENSEMBLE DE LA VIE SCOLAIRE**

**bonification indiciaire**

Jusqu'à 240 élèves ou apprentis	Au moins 50 points
Au-delà de 240 élèves ou apprentis	Au moins 60 points

**Si l'éducateur de catégorie B a la responsabilité directe de l'organisation de l'internat, il a droit à une bonification supplémentaire calculée comme suit :**

Jusqu'à 100 internes	20 points
Au-delà de 100 internes	30 points

ANNEES	INDICE
1	260
2	260
3	263
4	265
5	269
6	273
7	278
8	284
9	291
10	297
11	300
12	306
13	313
14	318
15	325
16	331
17	337
18	344
19	350
20	350
21	350
22	350
23	350
24	350
25	351
26	351
27	351
28	351
29	351
30	351

<b>RESPONSABLES DE LA VIE SCOLAIRE</b>			
Echelon	Durée normale	Ancienneté cumulée	Indice
1	2 ans	0 à 2 ans	344
2	2 ans	2 ans révolus à 4 ans	359
3	2 ans	4 ans révolus à 6 ans	375
4	3 ans	6 ans révolus à 9 ans	390
5	3 ans	9 ans révolus à 12 ans	407
6	4 ans	12 ans révolus à 16 ans	426
7	4 ans	16 ans révolus à 20 ans	444
8	4 ans	20 ans révolus à 24 ans	464
9	4 ans	24 ans révolus à 28 ans	487
10		Plus de 28 ans révolus	507

**RESPONSABLE DE LA VIE SCOLAIRE**

**Bonification attribuée en fonction du nombre d'élèves de l'établissement**

Classe	Effectif	bonification
A	Jusqu'à 240 élèves	au moins de 50 points
B	de 241 à 360 élèves ou apprentis	au moins de 60 points
C	de 361 à 500 élèves ou apprentis	au moins de 70 points
D	de 501 à 750 élèves ou apprentis	au moins de 80 points
E	Plus de 750 élèves ou apprentis	au moins de 90 points

**Si le responsable de la vie scolaire a la responsabilité directe de l'organisation de l'internat, il a droit à une bonification supplémentaire plafonnée à 60 points calculée comme suit :**

Classe	Elèves ou apprentis internes	bonification
A	Jusqu'à 100 internes	20 points
B	de 101 à 200 internes	30 points
C	de 201 à 300 internes	40 points
D	de 301 à 400 internes	50 points
E	Plus de 400 internes	60 points

**GRILLE DE REMUNERATION DES EMPLOIS JEUNES  
APPLICABLE A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2002**

**EMPLOIS JEUNES RATTACHES A LA CCN DES PAT**

**Niveau de formation requis par l'emploi**

	Sans qualification	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II ou I
Année 1	260	260	262	269	278
Année 2	260	263	267	279	294
Année 3	260	267	275	290	304
Année 4	260	273	282	300	318
Année 5	262	278	291	307	335
<i>Année 6</i>	264	283	299	317	349

**EMPLOIS JEUNES RATTACHES A LA CCN DES PVS**

**Niveau de formation requis par l'emploi**

	Niveau IV*	Niveau III	Niveau II ou I
Année 1	260	262	269
Année 2	260	267	284
Année 3	260	273	299
Année 4	260	280	311
Année 5	262	288	326
<i>Année 6*</i>	264	297	341

**CONTRAT DE TRAVAIL-TYPE**

**Contrat à durée indéterminée à temps partiel**

**hebdomadaire ou mensuel, éventuellement modulé**

Entre :

L'Association

.....  
.....  
Employeur inscrit à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de

.....  
sous le n° ....., représentée par

*(au choix) :*

\* M....., Président de l'Association

\* M....., Directeur de .....

agissant par délégation du Président de l'Association employeur

et

Mr, Mme, Mle ....., de nationalité .....

né(e) le ..... à .....

demeurant :

.....  
.....

**Il a été convenu ce qui suit :**

## Article 1 : Engagement

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, M..... est engagé(e) à compter du ..... par l'Association..... en qualité de ..... conformément à la définition de métier décrite dans la convention collective nationale du travail des personnels ..... dont il (elle) relève.

Compte tenu de ses titres, qualification et de l'emploi occupé, M..... est classé(e) en catégorie ..... (indice de base ....) selon le classement de la convention collective.

## Article 2 : Nature du contrat - Période d'essai

Variantes :

→ *S'il y a une période d'essai :*

Ce contrat prend effet le ..... Il est conclu pour une durée indéterminée. Il comporte une période d'essai fixée à ..... à compter de la date d'engagement. Cette période pourra éventuellement par accord des parties être prolongée de ..... conformément à l'article .... de la convention collective.

Pendant la période d'essai, les deux parties pourront rompre le contrat par simple lettre sans préavis ni indemnité.

→ *S'il n'y a pas de période d'essai :*

Ce contrat prend effet le ..... Il est conclu pour une durée indéterminée. Il ne comporte pas de période d'essai.

## Article 3 : Fonctions

M..... exercera les fonctions décrites (*deux possibilités*) soit ci-après, soit dans la fiche de poste jointe au présent contrat.

Il (elle) exercera ces fonctions sous le contrôle et selon les directives de .....

Les fonctions s'exercent dans l'établissement de ..... (*éventuellement ainsi que dans ses annexes de .....*).

## Article 4 : Durée du travail

→ *Si elle est fixée en termes hebdomadaires ou mensuels*

Le présent contrat est conclu pour un travail à temps partiel sur la base de ..... heures par semaine *ou* par mois.

Cette durée sera répartie de la manière suivante :

.....  
.....

*indiquer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés occupés sur une base mensuelle.*

En raison des impératifs de service (*les énumérer, par ex. surcroît temporaire d'activité, absence d'un ou de plusieurs salariés, réorganisation des horaires collectifs de l'établissement ou du service, indiquer éventuellement d'autres circonstances...*), l'association pourra procéder, conformément à l'accord du ....., à une modification de cette répartition des horaires selon les modalités suivantes.

Cette modification pourra consister à ..... (*énumérer la nature des modifications, exemple travailler un autre jour que celui stipulé au contrat, travailler le matin alors que le contrat prévoit des horaires de travail l'après-midi, etc.*).



M..... en sera avisé(e) dans un délai de .... jours avant son entrée en vigueur par lettre remise en main propre contre décharge ou LRAR.

M ..... pourra être amené(e) à effectuer des heures complémentaires dans la limite de .....% (*entre 10 et le 1/3*) de la durée hebdomadaire/mensuelle fixée au présent contrat, conformément à l'article 16.2 de l'accord de branche du 11 mars 1999 modifié, soit ... heures par semaine/mois. Les heures complémentaires réalisées au-delà de 10% de la durée hebdomadaire/mensuelle fixée au contrat, soit au-delà de ....., seront majorées de 25 %.

La durée hebdomadaire, heures complémentaires comprises, ne pourra être portée ou excéder 35 heures hebdomadaires.

→ *Si la durée du travail est modulée sur l'année*

Le contrat de M..... est un contrat à temps partiel modulé conformément à l'article 16.6 de l'accord de branche du 11 mars 1999 modifié.

La durée de travail de référence hebdomadaire (ou mensuelle) de M..... est fixée à ..... heures, sur la période de référence, celle-ci s'entendant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août.

Cette durée variera dans les limites suivantes : ..... heures au minimum, ..... heures au maximum.

La répartition de la durée du travail sur la période de référence ainsi que les horaires de travail sont fixés dans le programme indicatif remis ce jour.

Les horaires pourront être modifiés dans les conditions fixées à l'article 13.2 de l'accord de branche du 11 mars 1999 modifié.

## **Article 5 : Rémunération**

→ *Si elle est fixée en termes hebdomadaires ou mensuels*

Compte tenu de son classement fixé à l'article 1 et de son ancienneté de ..... acquise (ou reconnue) à la date de signature du présent contrat et calculée selon les modalités de la convention collective, M..... est rémunéré(e) à l'indice ..... de la grille de salaires prévue par celle-ci.

Son traitement brut mensuel est fixé à ..... francs versés en 12 mensualités.

La rémunération des heures complémentaires éventuellement effectuées sera versée chaque mois en sus de ce salaire minimum. Elle inclura la part de congés payés relative à ces heures.

Le traitement de M..... sera revalorisé notamment à chaque nouvelle attribution de points d'indice ainsi qu'à chaque augmentation de la valeur du point d'indice (valeur du point de la Fonction Publique) et par application des décisions de la Commission Paritaire Nationale prévue par la convention collective.

Eventuellement : Avantages en nature :

M..... bénéficiera des avantages en nature suivants dans les conditions fixées à l'article 16.3 de la convention collective des Personnels de la Vie Scolaire (*ou 17.3 de la convention collective des P.A.T.*): [*préciser : repas (nombre de repas par semaine), logement, etc.*]. Cet (Ces) avantage(s) en nature est (sont) évalué(s), à ce jour, à la (aux) somme(s) forfaitaire(s) de ..... Francs et sera (seront) assujetti(s) aux cotisations sociales.

→ *Si la durée du travail est modulée sur l'année*

Compte tenu de son classement fixé à l'article 1 et de son ancienneté de ..... acquise (ou reconnue) à la date de signature du présent contrat et calculée selon les modalités de la convention collective, M..... est rémunéré(e) à l'indice ..... de la grille de salaires prévue par celle-ci.

Son traitement brut annuel correspondant à la durée du travail fixée au présent contrat est fixé à ..... francs.

Conformément à l'article 16.6 de l'accord de branche du 11 mars 1999 modifié, cette rémunération fera l'objet d'un lissage sur l'année. Chaque mois, M..... percevra ainsi un salaire égal à un douzième de la rémunération annuelle stipulée ci-dessus.

Le traitement de M..... sera revalorisé notamment à chaque nouvelle attribution de points d'indice ainsi qu'à chaque augmentation de la valeur du point d'indice (valeur du point de la Fonction Publique) et par application des décisions de la Commission Paritaire Nationale prévue par la convention collective.

Eventuellement : Avantages en nature :

M..... bénéficiera des avantages en nature suivants dans les conditions fixées à l'article 16.3 de la convention collective des Personnels de la Vie Scolaire (ou 17.3 de la convention collective des P.A.T.) : [préciser : repas (nombre de repas par semaine), logement, etc...]. Cet (Ces) avantage(s) en nature est (sont) évalué(s), à ce jour, à la (aux) somme(s) forfaitaire(s) de ..... Francs et sera (seront) assujetti(s) aux cotisations sociales.

**Article 6 : Absences - Maladie**

Toute absence devra faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une autorisation préalable et dans tous les cas être justifiée.

M..... est tenu(e) de prévenir immédiatement l'établissement de toute absence pour maladie ou accident. Il (elle) devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans les 48 heures.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, M..... devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

**Article 7 : Congés payés**

M..... bénéficie de ... jours ouvrables de congés par mois de travail effectif, soit .... semaines par an.

Les congés sont pris dans les conditions fixées à l'article ..... de la convention collective (à préciser notamment le nombre de semaines consécutives qui sont prises pendant les vacances d'été).

**Article 8 : Egalité de traitement – priorité d'emploi à temps complet**

M..... bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans l'établissement, résultant du code du travail, de la convention collective.....

L'association garantit à M..... un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté, en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

M..... bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet correspondant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent si un tel emploi venait à être disponible dans l'établissement.

**Article 9 : Retraite Complémentaire - Prévoyance**

M..... sera inscrit à .....  
caisse de retraite ARRCO et de prévoyance à laquelle l'établissement est affilié.

*Eventuellement*, De plus, M..... sera inscrit(e) à .....  
caisse de retraite AGIRC à laquelle l'établissement est affilié.

M..... sera inscrit(e) par ailleurs à la .....  
caisse de prévoyance à laquelle l'établissement est affilié.

#### **Article 10 : Rupture du contrat de travail**

M..... et l'association .....  
peuvent l'un et l'autre rompre à tout moment le contrat de travail en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le délai de préavis dû par l'employeur ou par M..... en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties est fixé par l'article ..... de la convention collective, en fonction de l'ancienneté que M..... aura acquise dans l'établissement au moment de son départ.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période de référence définie dans le présent contrat, il conviendra de calculer la rémunération due en fonction des heures de travail réellement effectuées depuis le début de cette période et du taux horaire applicable à la date de la rupture et de comparer la rémunération ainsi obtenue avec celle perçue par le salarié depuis le début de la période. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

#### **Article 11 : Respect du caractère propre et du projet éducatif**

M..... s'engage à respecter le caractère propre de l'établissement qui appartient à l'Enseignement Catholique ainsi que le projet éducatif dont celui-ci s'est doté et dont il reconnaît avoir pris connaissance.

#### **Article 12 : Convention Collective - Règlement Intérieur**

Les parties se réfèrent expressément pour tout ce qui concerne l'exécution et la rupture du présent contrat à la convention collective nationale du travail des ..... des établissements d'enseignement et centres de formation agricole privés relevant du Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé.

Par ailleurs, M..... s'engage à respecter le règlement intérieur de l'établissement. Un exemplaire de celui-ci ainsi que de la convention collective lui sont remis ce jour.

#### **Article 13 : Dispositions diverses**

M..... déclare être libre de tout engagement et ne pas se trouver en situation de cumul d'emplois au-delà des limites fixées dans l'article .... de la convention collective. Il (elle) s'engage à faire connaître dans les plus brefs délais au chef d'établissement tout changement de sa situation personnelle.

Fait à ....., le .....  
en deux exemplaires originaux\*

*Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et Approuvé »*

**Le Salarié,**

**L'Employeur,**

(\*) Un exemplaire est remis au salarié.

**CONTRAT DE TRAVAIL-TYPE****Contrat à durée indéterminée intermittent**

Entre :

L'Association

.....  
Employeur inscrit à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de .....  
sous le n° ....., représentée par

(au choix) :

\* M....., Président de l'Association

\* M....., Directeur de .....  
agissant par délégation du Président de l'Association employeur

et

Mr, Mme, Mle ....., de nationalité .....  
né(e) le ..... à .....  
demeurant : .....

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Article 1 : engagement**

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, M..... est engagé(e) à compter du ..... par l'Association ..... pour occuper un emploi intermittent comportant des périodes travaillées et non travaillées. Cet emploi est prévu par l'article 18 de l'accord de branche du 11 mars 1999 modifié relatif à la mise en œuvre de l'intermittence.

M..... est engagé(e) en qualité de ..... Conformément à la définition de métier décrite dans la convention collective nationale du travail des ..... dont il (elle) relève.

Compte tenu de ses titres, qualification et de l'emploi occupé, M..... est classé(e) en catégorie ..... (indice de base ....) selon le classement de la convention collective.

**Article 2 : Nature du contrat – période d'essai**

Variantes :

è s'il y a une période d'essai

Ce contrat prend effet le ..... Il est conclu pour une durée indéterminée. Il comporte une période d'essai fixée à ..... à compter de la date d'engagement. Cette période pourra éventuellement par accord des parties être prolongée de ..... conformément à l'article ..... de la convention collective.

Pendant la période d'essai, les deux parties pourront rompre le contrat par simple lettre sans préavis ni indemnité.

è s'il n'y a pas de période d'essai

Ce contrat prend effet le ..... Il est conclu pour une durée indéterminée. Il ne comporte pas de période d'essai.

### **Article 3 : Fonctions**

M..... exercera les fonctions décrites (deux possibilités) *soit* ci-après, *soit* dans la fiche de poste jointe au présent contrat.

Il (elle) exercera ces fonctions sous le contrôle et selon les directives de .....

Les fonctions s'exercent dans l'établissement de ..... (*éventuellement ainsi que dans ses annexes de .....*).

### **Article 4 : Durée annuelle du travail**

La durée annuelle de travail effectif de M..... est de ..... heures.

Cette durée pourra être augmentée en raison des nécessités de l'établissement sans pouvoir excéder le tiers de la durée prévue au contrat, sauf accord du salarié.

### **Article 5 : Périodes de travail et répartition du temps de travail**

Les périodes de travail de M..... sont les suivantes :

- 
- 
- 

Ces périodes sont déterminées pour l'année scolaire en cours. Elles seront reconduites de manière identique d'une année scolaire à l'autre compte tenu du calendrier fixé par arrêté du Ministère de l'Education Nationale éventuellement aménagé au niveau de l'établissement.

Elles pourront être réaménagées par accord des parties.

Au cours de ces périodes, l'horaire hebdomadaire sera de .... heures réparties de la façon suivante :

- 
- 
- 

En raison des impératifs de service (surcroît temporaire d'activité, absence d'un ou de plusieurs salariés, réorganisation des horaires collectifs de l'établissement ou du service,...), l'association pourra procéder, conformément à l'accord du ....., à une modification des périodes de travail ou de la répartition des horaires selon les modalités suivantes :

- 
- 

M..... en sera avisé(e) dans un délai de .... jours avant son entrée en vigueur par lettre remise en main propre contre décharge ou LRAR.

### **Article 6 : Rémunération**

Compte tenu de son classement fixé à l'article 1 et de son ancienneté de ..... acquise (*ou reconnue*) à la date de signature du présent contrat et calculée selon les modalités de la convention collective, M..... est rémunéré(e) à l'indice ..... de la grille des salaires prévue par celle-ci.

Son traitement brut annuel correspondant à la durée du travail fixée au présent contrat est fixé à ..... francs.

M ..... percevra en outre une indemnité d'intermittence égale à 15 % de la rémunération qu'il aurait perçue pendant les périodes non travaillées sur l'année, selon l'horaire moyen pratiqué pendant sa période d'activité.

Conformément à l'accord de branche du 11 mars 1999 modifié cette rémunération fera l'objet d'un lissage sur l'année. Chaque mois, M..... percevra ainsi un salaire au minimum égal à un douzième de la rémunération annuelle stipulée ci-dessus.

Les modalités de calcul de la rémunération lissée sont précisées en annexe.

La rémunération des heures supplémentaires éventuellement effectuées sera versée chaque mois en sus de ce salaire minimum. Elle inclura la part de congés payés relative à ces heures.

Le traitement de M ..... sera revalorisé notamment à chaque nouvelle valeur du point d'indice (valeur du point de la fonction publique) et par application des décisions de la Commission Paritaire Nationale prévue par la convention collective.

Éventuellement : Avantages en nature :

M..... bénéficiera des avantages en nature suivants dans les conditions fixées à l'article 17.3 de la convention collective : [*préciser : repas (nombre de repas par semaine), logement, etc.* ]. Cet (Ces) avantage(s) en nature est (sont) évalué(s), à ce jour, à la (aux) somme(s) forfaitaire(s) de ..... Francs et sera (seront) assujetti(s) aux cotisations sociales.

**Article 7 : Congés payés**

En application de l'article 11 de la Convention Collective Nationale des Personnels Administratifs et Techniques, M..... bénéficie de 3 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif, soit .... semaines par an.

Les congés sont pris dans les conditions fixées à l'article 11 de la convention collective (*à préciser notamment le nombre de semaines consécutives qui sont prises pendant les vacances d'été*).

**Article 8 : Absences - Maladie**

Toute absence devra faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une autorisation préalable et dans tous les cas être justifiée.

M..... est tenu(e) de prévenir immédiatement l'établissement de toute absence pour maladie ou accident. Il (elle) devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans les 48 heures.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, M..... devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

**Article 9 : Retraite Complémentaire - Prévoyance**

M..... sera inscrit à .....  
caisse de retraite ARRCO et de prévoyance à laquelle l'établissement est affilié.

*Éventuellement*, De plus, M..... sera inscrit(e) à .....  
caisse de retraite AGIRC à laquelle l'établissement est affilié.

M..... sera inscrit(e) par ailleurs à la .....  
caisse de prévoyance à laquelle l'établissement est affilié.

### **Article 10 : Rupture du contrat de travail**

M..... et l'association .....  
peuvent l'un et l'autre rompre à tout moment le contrat de travail en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le délai de préavis dû par l'employeur ou par M..... en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties est fixé par l'article ..... de la convention collective, en fonction de l'ancienneté que M..... aura acquise dans l'établissement au moment de son départ.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période de référence définie dans le présent contrat, il conviendra de calculer la rémunération due en fonction des heures de travail réellement effectuées depuis le début de cette période et du taux horaire applicable à la date de la rupture et de comparer la rémunération ainsi obtenue avec celle perçue par le salarié depuis le début de la période. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

### **Article 11 : Convention Collective - Règlement Intérieur**

Les parties se réfèrent expressément pour tout ce qui concerne l'exécution et la rupture du présent contrat à la convention collective nationale du travail des ..... des établissements d'enseignement et centres de formation agricole privés relevant du Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé.

Par ailleurs, M..... s'engage à respecter le règlement intérieur de l'établissement. Un exemplaire de celui-ci ainsi que de la convention collective lui sont remis ce jour.

### **Article 12 : Respect du caractère propre et du projet éducatif**

M..... s'engage à respecter le caractère propre de l'établissement qui appartient à l'Enseignement Catholique ainsi que le projet éducatif dont celui-ci s'est doté et dont il reconnaît avoir pris connaissance.

### **Article 14 : Dispositions diverses**

M..... déclare être libre de tout engagement et ne pas se trouver en situation de cumul d'emplois au-delà des limites fixées dans l'article ... de la convention collective. Il (elle) s'engage à faire connaître dans les plus brefs délais au chef d'établissement tout changement de sa situation personnelle.

Fait à ....., le .....  
en deux exemplaires originaux\*

*Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et Approuvé »*

**Le Salarié,**

**L'Employeur,**

(\*) Un exemplaire est remis au salarié.

## **Contrat à durée indéterminée intermittent Mode de calcul du salaire lissé et de l'indemnité d'intermittence**

Soit l'exemple d'un salarié embauché en CDI Intermittent sur la base de 36 semaines de travail, à 30 heures hebdomadaires de moyenne, les congés payés étant pris en dehors de ces 36 semaines.  
Supposons ce salarié classé en catégorie 3, à l'indice 303 (8<sup>ème</sup> année, grilles septembre 2001). Valeur annuelle du point : 337,54 F

Détermination du nombre de semaines de congés payés :

3 jours ouvrables par mois de travail effectif (ou par période de 4 semaines), soit  $3 * 36/4 = 27$  jours ouvrables, soit 4,5 semaines.

Le nombre total de semaines rémunérées est donc de  $36 + 4,5 = 40,5$

### **Salaire brut**

Le temps plein correspondant à 52 semaines à 35 heures, la rémunération brute annuelle dans le cas présent sera de :

$$303 \text{ pts} * 337,54 \text{ F} * 40,5/52 \text{ semaines} * 30/35 \text{ heures} = \mathbf{68\ 276,74 \text{ F}}$$

### **Indemnité d'intermittence :**

Les semaines non travaillées s'élèvent à 11,5 semaines. L'indemnité d'intermittence correspondra à 15% de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé ces 11,5 semaines, toujours sur la base hebdomadaire moyenne de 30 heures, soit :

$$15\% * (303 * 337,54 * 11,5/52 * 30/35) = \mathbf{2908,08 \text{ F}}$$

### **Rémunération annuelle totale :**

$$68\ 276,74 + 2908,08 = 71\ 184,82 \text{ F}$$

### **Rémunération mensuelle lissée :**

$$71\ 184,82/12 = \mathbf{5\ 932,07 \text{ F}}$$



Fait à Paris, le.....

Fédération Familiale Nationale  
Pour l'Enseignement  
Agricole Privé (F.F.N.E.A.P.)

Fédération Nationale des Syndicats  
Professionnels de l'Enseignement  
Libre Catholique (SPELC)

Union Nationale de l'Enseignement  
Agricole Privé (U.N.E.A.P)

Syndicat National de l'Enseignement  
Chrétien (SNEC-CFTC).

Fédération Formation et Enseignement  
Privés (FEP-CFDT)

Association Syndicale Nationale  
des Personnels de l'Enseignement  
Agricole Privé  
(ANP-SYNEP/CFE-CGC)

SNPEFP-CGT

FGTA-FO