

Convention collective

ASSOCIATIONS AGREES DE SURVEILLANCE DE LA QUALITE DE L'AIR



N° de brochure : 3306

N° IDCC : 2230

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001	1
Préambule	1
Titre Ier : Généralités	1
Champ d'application	1
Durée-Révision-Dénonciation	1
Dispositions existantes	1
Principe d'égalité et libertés individuelles	1
Droit syndical	2
Délégué et représentant du personnel	2
Comité d'entreprise et CHSCT	2
Titre II : Conditions d'engagement	2
Engagement	2
Période d'essai	2
Contrat à durée déterminée et travail temporaire	2
Titre III : Résiliation du contrat de travail	2
Préavis	2
Licenciement pour motif personnel	3
Licenciement économique	3
Indemnité de licenciement	3
Retraite	3
Départ en retraite - Mise à la retraite	3
Prévoyance et mutuelle	3
Titre IV : Congés, absence et maladie	4
Congés payés	4
Congés exceptionnels	4
Jours fériés	4
Absence et maladie	4
Accidents du travail et maladies professionnelles	4
Maternité et congé parental	5
Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail	5
Entretien d'appréciation	5
Classification professionnelle et rémunération	5
Contribution complémentaire	5
Durée du travail	5
Titre VI : Astreintes	5
Définition de l'astreinte	6
Rémunération de l'astreinte	6
Interventions pendant l'astreinte	6
Titre VII : Formation	6
Formation continue	6
Titre VIII : Déplacements, mobilité	6
Déplacements de courte durée	6
Déplacements de longue durée	6
Déplacement du lieu de travail	7
Mobilité des personnels	7
Titre IX : Brevets d'invention et secret professionnel	7
Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles	7
Rémunération du salarié inventeur	7
Inventions non brevetables	7
Création de logiciel	7
Secret professionnel	7
Publications	8
Titre X : Dispositions diverses	8
Commission paritaire	8
Dispositions finales	8
Date d'effet et dépôt	8
Textes Attachés	8
Annexe I - Classifications et salaires Convention collective du 3 octobre 2001	8
Accord du 12 mai 2011 portant modification de la convention	10
Préambule	10
Titre Ier Généralités	10
Titre II Conditions d'engagement	11
Titre III Résiliation du contrat de travail	11
Titre IV Congés, absence et maladie	13
Titre V Rémunération et aménagement du temps de travail	13
Titre VI Astreintes	14
Titre VII Formation	14
Titre VIII Déplacements, mobilité	14
Titre IX Brevets d'invention et secret professionnel	14
Titre X Dispositions diverses	15
Annexe	15
Accord du 6 avril 2018 relatif à la modification de l'article 15 de la convention collective	18
Avenant du 11 décembre 2018 portant modification du champ d'application de la convention collective	18
Textes Salaires	18
Convention collective nationale du 3 octobre 2001 relative aux salaires	18
ANNEXE I : Classification et salaires	18
Préambule	18
Accord du 22 mars 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2012	20
Accord du 4 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014	21
Avenant du 11 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2019	21
Textes parus au JORF	JO-1

Nouveautés	NV-1
<i>Accord schéma directeur systèmes d'information - mobilité (16 mai 2012)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001

Préambule

En vigueur étendu

Au cours de la VI^e rencontre des présidents du 23 octobre 1998, la conférence des présidents des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA) a décidé d'engager une négociation avec les partenaires sociaux en vue de négocier une convention collective nationale applicable à l'ensemble des personnels de droit privé des associations adhérentes au réseau ATMO.

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

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

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

Elle a aussi pour but d'harmoniser, pour l'ensemble du personnel permanent de droit privé :

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

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

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

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

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

Les parties rappellent expressément que le présent accord, devant être un socle minimum commun à l'ensemble de la profession, les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ d'application de cet accord professionnel ne peuvent comporter des stipulations dérogeant moins favorablement en tout ou en partie à celles issues de la présente négociation.

Titre Ier : Généralités

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

Durée-Révision-Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

Dispositions existantes

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

Principe d'égalité et libertés individuelles

Article 4

En vigueur étendu

Les employeurs et les salariés s'engagent à respecter les articles L. 225-1 et suivants du code pénal et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir

ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, leur origine nationale, les croyances religieuses ni l'état de santé du salarié, la situation familiale et les handicaps, et à observer les dispositions générales relatives à l'égalité des sexes pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, et à ne faire aucune pression sur le personnel sous quelque forme que ce soit, quel que soit le syndicat.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

Droit syndical

Article 5

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre Ier du livre IV du code du travail.

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

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

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

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

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

Délégué et représentant du personnel

Article 6

En vigueur étendu

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

La fédération ATMO France encourage les employeurs qui lui sont liés, AASQA ou groupements, dont l'effectif est inférieur aux seuils légaux, à mettre en place une représentation du personnel.

Comité d'entreprise et CHSCT

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

Titre II : Conditions d'engagement

Engagement

Article 8

En vigueur étendu

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

Par priorité, le personnel en place au sein d'un organisme rattaché à la convention collective nationale doit se voir informer de tout nouveau poste créé au sein de celle-ci.

Les offres d'emploi sont portées à la connaissance de tous les organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires d'un organisme.

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

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

Période d'essai

Article 9

En vigueur étendu

La période d'essai est fixée à :

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

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

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

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

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

Contrat à durée déterminée et travail temporaire

Article 10

En vigueur étendu

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

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

Titre III : Résiliation du contrat de travail

Préavis

Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement pour motif personnel

Article 12

En vigueur étendu

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

Pour tout licenciement pour motif personnel, l'employeur convoque préalablement le salarié à un entretien par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

Licenciement économique

Article 13

En vigueur étendu

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

Reclassement : au sein du réseau des employeurs liés à la fédération Atmo France, AASQA ou groupements, l'employeur recherche, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, à la fois des mesures de reclassement au sein de son organisme ou d'organismes liés au réseau des employeurs liés à la fédération France et des actions favorisant le reclassement individuel externe.

Priorité de réembauchage : au sein du réseau des employeurs liés à la fédération ATMO France, AASQA ou groupements, le salarié bénéficie pendant un an, à compter de la date de rupture de son contrat, d'une priorité de réembauchage sous réserve d'en faire la demande. Dans cette hypothèse, le salarié conserve l'ancienneté acquise chez son dernier employeur. Le salarié congédié à la suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible.

Indemnité de licenciement

Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Retraite

Article 15

En vigueur non étendu

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

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

Départ en retraite - Mise à la retraite

Article 16

En vigueur étendu

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur, et notamment celles de la loi contre les discriminations du 16 novembre 2001 et celles de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003, Journal officiel du 22 août 2003).

Délais de préavis

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

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

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

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

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

Allocation retraite

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

Cette allocation est égale à :

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

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

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

Prévoyance et mutuelle

Article 17

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'instituer un régime de prévoyance et de mutuelle généralisé au sein des organismes à partir du 1er janvier 2007. Les couvertures

minimales imposées et obligations sont rappelées ici à la date du 1er janvier 2009 :

- un niveau de couverture pour les non-cadres identique à celui des cadres ;
- pour la prévoyance, la prise en charge intégrale des cotisations tranche A par l'employeur à hauteur de 1,5 %, pour les cadres et non-cadres. Sur les cotisations de la tranche B, une participation à 50 % des employeurs ;
- pour la mutuelle santé, une participation à 50 % des employeurs ;
- pour la mutuelle santé, l'application d'un tarif unique, par famille est recommandé afin de profiter pleinement des avantages fiscaux.

Titre IV : Congés, absence et maladie

Congés payés

Article 18

En vigueur étendu

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

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

Les congés payés non pris ne sont pas reportables sauf :

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés exceptionnels

Article 19

En vigueur étendu

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

MOTIF DU CONGE	SANS CONDITION d'ancienneté (nombre de jours)
Mariage de l'intéressé	4
Mariage d'un enfant	2
Décès d'un conjoint ou d'un pacsé ou d'un concubin notoire	3
Décès du père ou de la mère ou d'un enfant	3
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur	1
Appel de préparation à la défense nationale	1
Déménagement	1 jour tous les 3 ans à l'issue de la période d'essai

Jours fériés

Article 20

En vigueur étendu

Les jours fériés légaux sont chômés et payés.

Absence et maladie

Article 21

En vigueur étendu

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

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

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident et ayant plus de 1 an d'ancienneté bénéficie, sous réserve de la production d'un certificat médical, d'une garantie de salaire dans les conditions prévues par la loi de mensualisation du 9 janvier 1978.

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

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

Accidents du travail et maladies professionnelles

Article 22

En vigueur étendu

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

En cas d'indisponibilité dûment justifiée et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le salarié malade ou accidenté bénéficie, aux taux et durée prévus par la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, du maintien de la rémunération dès le 1er jour d'absence sans que cette indemnisation soit supérieure à 100 % de la rémunération pendant 1 an.

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

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

Maternité et congé parental

Article 23

En vigueur étendu

Les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'organisme rattaché à la convention collective nationale bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire net pendant la durée légale du congé de maternité.

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

Le parent détenteur de l'autorité parentale d'un enfant de moins de 12 ans pourra obtenir un congé payé sur présentation d'un certificat médical pour soigner cet enfant malade, et ce, dans la limite de 3 jours par an.

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

Le salarié pourra également bénéficier d'un congé parental sans traitement d'une année maximum pour élever un enfant. Ce congé peut être prolongé 2 fois pour prendre fin en tout état de cause au 3e anniversaire de l'enfant.

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

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

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

Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

Entretien d'appréciation

Article 24

En vigueur étendu

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

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

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

Classification professionnelle et rémunération

Article 25

En vigueur étendu

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

Les salariés sont appointés au mois.

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

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

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

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

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

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

Contribution complémentaire

Article 26

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Durée du travail

Article 27

En vigueur étendu

La durée du travail effectif est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est généralement répartie sur 5 jours consécutifs ; cependant, pour certains organismes, l'amplitude d'ouverture peut être répartie sur 6 jours ou donner lieu à des roulements pour assurer la continuité de service (décret n° 2005-906 en date du 2 août 2005, relatif au repos hebdomadaire par roulement, des dispositions des articles L. 221-9 et R. 221-4-1 du code du travail ; les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air étant admises à donner le repos hebdomadaire par roulement).

Le repos hebdomadaire est constitué de 2 jours consécutifs.

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

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

La durée légale ci-avant indiquée ne constitue pas une durée obligatoire mais constitue simplement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

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

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

Titre VI : Astreintes

Définition de l'astreinte

Article 28

En vigueur étendu

Les salariés des organismes rattachés à la convention collective nationale peuvent être soumis à des astreintes particulières à leur domicile en dehors des heures légales de travail.

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

Le temps d'intervention constitue du travail effectif.

Rémunération de l'astreinte

Article 29

En vigueur étendu

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

Tant la forme (compensation financière ou repos) que le montant de la compensation financière ou la durée du repos sont fixés au sein de chaque organisme rattaché à la convention collective nationale après information et consultation du comité d'entreprise ou, en son absence, des délégués du personnel s'il en existe et après information de l'inspection du travail.

Interventions pendant l'astreinte

Article 30

En vigueur étendu

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

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

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

Titre VII : Formation

Formation continue

Article 31

En vigueur étendu

Soucieuses des responsabilités qui leur incombent, les parties signataires conviennent d'assurer le développement personnel et professionnel des salariés des organismes.

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

Les parties signataires conviennent de soutenir l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle ainsi que des avis et propositions des institutions représentatives du personnel.

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

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

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

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

Le comité d'entreprise, ou à défaut le délégué du personnel, est consulté sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation, selon les modalités prévues à l'article L. 934-4 du code du travail.

En cas de mutation d'un salarié d'un organisme à un autre organisme, relevant de la présente convention collective et appartenant au même groupe, l'intéressé conservera chez son nouvel employeur les droits au DIF acquis chez son précédent employeur.

Titre VIII : Déplacements, mobilité

Déplacements de courte durée

Article 32

En vigueur étendu

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

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

- les frais de transport ;
- les frais de repas.

Ces remboursements seront faits selon les barèmes admis usuellement par l'administration fiscale et les URSSAF.

Dans le cas où le temps de déplacement aller et retour est pris en dehors des heures normales de travail, ces heures seront réglées selon accord préalable dans le cadre de chaque organisme rattaché à la convention collective nationale.

Déplacements de longue durée

Article 33

En vigueur étendu

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

En outre, le collaborateur aura droit :

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

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

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

Déplacement du lieu de travail

Article 34

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Mobilité des personnels

Article 35

En vigueur étendu

Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnels des organismes, la fédération ATMO France publiera chaque mois la liste des postes vacants ou des créations de postes dans ces organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires des organismes.

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

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

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

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

Titre IX : Brevets d'invention et secret professionnel

Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

Article 36

En vigueur étendu

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention.

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

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

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

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

Rémunération du salarié inventeur

Article 37

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Inventions non brevetables

Article 38

En vigueur étendu

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

Création de logiciel

Article 39

En vigueur étendu

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

Toute contestation sur l'application de ces dispositions est soumise au tribunal de grande instance du siège social de l'organisme rattaché à la convention collective nationale.

Secret professionnel

Article 40

En vigueur étendu

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

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

Publications

Article 41

En vigueur étendu

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

Titre X : Dispositions diverses

Commission paritaire

Article 42

En vigueur étendu

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

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

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations.

La commission a pour rôle :

- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de négocier la valeur du point ;
- de suivre l'adaptation de la convention collective nationale à l'évolution des besoins des AASQA ou groupements.

Les décisions sont prises en respectant le principe de parité et ne sont valides qu'à partir d'un quorum d'au moins 3 représentants de part et d'autre.

La présidence de la commission paritaire assure via la fédération Atmo France le secrétariat de la commission, comportant convocation et établissement des procès-verbaux, suivi des actualisations.

La commission paritaire se réunit de manière ordinaire suivant un calendrier annuel, et au moins 2 fois dans l'année civile, sur convocation envoyée 2 semaines à l'avance. Elle peut également se réunir hors du siège de la fédération.

La commission paritaire peut être réunie de manière extraordinaire avec un délai de 3 semaines, sur demande de l'une des organisations patronales ou salariales représentatives au plan national appuyée du dossier soumis à examen.

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

Dispositions finales

Article 43

En vigueur étendu

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

Date d'effet et dépôt

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

Annexe I - Classifications et salaires.

En vigueur étendu

Préambule

La présente annexe a pour objet de compléter la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, en établissant la classification des emplois dans la profession, les salaires minimaux et les moyens pratiques de mettre en application, dans les meilleurs délais, les dispositions ci-après.

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

Article 1er

Dispositions transitoires

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

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

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

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

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

Article 2

Emplois

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

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

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

Article 3

Emplois non cités

Les fonctions énumérées sont les plus fréquemment rencontrées. Il peut toutefois arriver que, dans certains organismes, eu égard à leur diversité, rattachés à la convention collective nationale, les fonctions réellement exercées soient différentes, dans leur titre ou dans leur contenu, de celles citées. Dans ce cas, il y

aura lieu de classer les intéressés dans la catégorie correspondant au niveau de qualification et/ou de responsabilité du salarié. Il importe en effet que tous les salariés aient un classement.

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

Article 4

Classement à l'embauchage

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

Article 5

Salaires minimaux

Le présent accord permet la fixation des salaires minimaux professionnels.

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

Article 6

Mise en place des nouveaux minima

Les salaires réels étant libres en application de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être notablement différents des salaires minima résultant des classements effectués.

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

Article 7

Accord de salaire

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

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

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

Article 8

Valeur du point

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

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

Article 9

Classification des emplois

9.1. Employés, techniciens, agents de maîtrise

Catégorie 7 :

- emplois faisant appel à des connaissances acquises par un apprentissage ou relevant de la vie courante, sanctionnées ou non par un diplôme équivalent à un CAP ou BEP ;
- le travail est étroitement contrôlé et s'inscrit dans le cadre d'un projet global ou d'un ensemble de tâches courantes ;
- emplois repères : agent d'accueil, agent d'entretien, agent de terrain, agent de service...

Catégorie 6 :

- emplois faisant appel à des connaissances de systèmes, de méthodes ou d'équipements spécialisés, sanctionnées par un diplôme de niveau bac ou BT, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;
- en application de consignes précises, ces emplois peuvent exiger des initiatives quant au choix des modes opératoires ou à l'enchaînement des opérations ;
- le travail est régulièrement contrôlé ;
- emplois repères : secrétaire, aide-comptable, technicien(ne) de maintenance préventive courante...

Catégorie 5 :

- emplois faisant appel à des connaissances professionnelles spécialisées sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 2, bac + 3, ou équivalent, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;
- le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et usages bien définis qui peuvent être diversifiés, faisant appel à un raisonnement pour le choix des solutions à apporter ;
- le titulaire reçoit des consignes générales, est contrôlé sur l'avancement de son travail, a un rôle d'assistance auprès d'autres pour la conduite de leur action ;
- emplois repères : secrétaire-comptable, technicien(ne) supérieur(e) de maintenance ou d'exploitation, assistant(e)...

Catégorie 4 :

- emplois faisant appel à des connaissances d'un domaine technique ou spécialisé sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 3, bac + 4, ou équivalent, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;
- le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et normes établies, les problèmes à résoudre demandent une recherche et un jugement dans le choix des solutions. Le titulaire peut être amené à assurer certaines responsabilités d'encadrement ;
- le titulaire est autonome dans son travail, celui-ci n'étant contrôlé qu'a posteriori ;
- emplois repères : responsable (ou chargé) de maintenance ou d'exploitation, administrateur(trice) de système informatique, assistant(e) de direction, chef d'exploitation, chargé d'études, responsable technique...

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

9.2. Ingénieurs et cadres

Catégorie 3 :

- emplois faisant appel à des connaissances d'un domaine technique, scientifique ou spécialisé, sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 5 ou équivalent, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;
- le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et normes établies dans des domaines diversifiés. Les problèmes à résoudre demandent une recherche et un jugement dans le choix des solutions ;
- le titulaire est autonome dans son travail, le contrôle s'effectuant sur les résultats obtenus. Il participe avec d'autres à la conduite de certaines actions ;
- emplois repères : cadres : ingénieurs d'études ou de spécialités, responsable administratif et financier, chargé(e) de communication, responsable technique, ingénieur maison, chefs de projets.

Catégorie 2 :

- emplois faisant appel aux mêmes connaissances que pour la catégorie précédente ;
- le titulaire exerce une fonction d'encadrement, d'études et de développement, et peut assurer certaines responsabilités de gestion sous la responsabilité du directeur ;
- le poste nécessite une capacité à animer le travail de plusieurs personnes. Il s'inscrit dans le cadre d'une politique et d'objectifs spécifiques clairement définis. Le titulaire est totalement autonome dans ses domaines d'activité, le contrôle s'effectuant sur les résultats obtenus ;
- emplois repères : chefs de service, adjoint(e)s au directeur...

Catégorie 1 :

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

Article 10

Grille de classification

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

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

ÉCHELON	CATÉGORIE							TEMPS DE PRÉSENCE dans l'échelon	
	1	2	3	4	5	6	7	Minimum	Maximum
1	635	585	548	450	390	310	255	1	2
2	667	614	562	473	410	326	268	1	2
3	705	649	594	499	432	344	282	1	3
4	746	686	628	526	455	363	296	1	3
5	794	731	669	557	481	384	311	1	4
6	846	779	712	589	509	406	327	1	4
7	901	830	758	623	539	430	344	1	5
8	966	890	813	662	572	457	362	1	5
9	1 036	955	872	703	607	485	381	1	5
10	1 111	1 024	935	747	645	515	401	1	5
11	1 200	1 106	1 010	796	688	549	422	1	5
12	1 296	1 194	1 091	849	733	585	444	1	5

Les échelons en gras sont rendus inapplicables du fait de l'évolution de la valeur du SMIC.

Accord du 12 mai 2011 portant modification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	ATMO France.
Organisations de salariés	FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord réalise la synthèse :

- de l'accord du 12 mars 2009, prenant en considération les observations formulées par le ministère chargé du travail à l'occasion de son examen pour extension ;
- de l'accord du 28 octobre 2010.

Ces deux accords sont abrogés.

Dans un souci d'adaptation de la présente convention collective nationale aux nouvelles dispositions du code du travail concernant les contrats de travail à objet défini, il a été élaboré et régulièrement approuvé l'avenant n° 1.

Il est convenu d'apporter à la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air les modifications suivantes :

Titre Ier Généralités

En vigueur étendu

Préambule

Article remplacé :

« Au cours de la VI^e rencontre des présidents du 23 octobre 1998, la conférence des présidents des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA) a décidé d'engager une négociation avec les partenaires sociaux en vue de négocier une convention collective nationale applicable à l'ensemble des personnels de droit privé des associations adhérentes au réseau ATMO.

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

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

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

Elle a aussi pour but d'harmoniser, pour l'ensemble du personnel permanent de droit privé :

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

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

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

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

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

Les parties rappellent expressément que le présent accord, devant être un socle minimum commun à l'ensemble de la profession, les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ d'application de cet accord professionnel ne peuvent comporter des stipulations dérogeant moins favorablement en tout ou en partie à celles issues de la présente négociation. »

Article 1er

Champ d'application

Article remplacé :

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

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

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

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

Article 5

Droit syndical

L'article 5 est ainsi modifié :

- dans le second alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes » ;
- dans le troisième alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Article 6

Délégué et représentant du personnel

L'article 6 est ainsi modifié :

Le dernier alinéa est remplacé par :

« La fédération ATMO France encourage les employeurs qui lui sont liés, AASQA ou groupements, dont l'effectif est inférieur aux seuils légaux, à mettre en place une représentation du personnel. »

Article 7

Comité d'entreprise et CHSCT

L'article 7 est ainsi modifié :

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

Titre II Conditions d'engagement

En vigueur étendu

Article 8

Engagement

L'article 8 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « d'une association » est remplacé par « d'un organisme ».

Le 3e alinéa est remplacé par :

« Les offres d'emploi sont portées à la connaissance de tous les organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires d'un organisme. »

Article 9

Période d'essai

L'article 9 est ainsi modifié :

Le premier alinéa :

« La période d'essai est fixée à :

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

est remplacé par :

« La période d'essai est fixée à :

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

Titre III Résiliation du contrat de travail

En vigueur étendu

Article 12

Licenciement pour motif personnel

L'article 12 est ainsi modifié :

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

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

Article 13

Licenciement économique

L'article 13 est ainsi modifié :

Le second alinéa :

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

Est remplacé par :

« Reclassement : au sein du réseau des employeurs liés à la fédération Atmo France, AASQA ou groupements, l'employeur recherche, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, à la fois des mesures de reclassement au sein de son organisme ou d'organismes liés au réseau des employeurs liés à la fédération France et des actions favorisant le reclassement individuel externe. »

Le dernier alinéa :

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

Est remplacé par :

« Priorité de réembauchage : au sein du réseau des employeurs liés à la fédération ATMO France, AASQA ou groupements, le salarié bénéficie pendant un an, à compter de la date de rupture de son contrat, d'une priorité de réembauchage sous réserve d'en faire la demande. Dans cette hypothèse, le salarié conserve l'ancienneté acquise chez son dernier employeur. Le salarié congédié à la suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible. »

Article 14

Indemnité de licenciement

Article remplacé :

« En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde et force majeure, tout salarié reçoit une indemnité calculée sur le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois (y compris les contributions complémentaires) et fixée à 1/3 de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la carrière du salarié. »

Article 15

Retraite

L'article 15 est ainsi modifié :

Le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

Article 16

Départ en retraite

Article remplacé, libellé modifié :

« Article 16

Départ en retraite. - Mise à la retraite

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur, et notamment celles de la loi contre les discriminations du 16 novembre 2001 et celles de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003, Journal officiel du 22 août 2003).

Délais de préavis

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

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

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

Allocation retraite

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

Cette allocation est égale à :

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

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

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

Article 17

Prévoyance et mutuelle

Article remplacé :

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

- un niveau de couverture pour les non-cadres identique à celui des cadres ;
- pour la prévoyance, la prise en charge intégrale des cotisations tranche A par l'employeur à hauteur de 1,5 %, pour les cadres et non-cadres. Sur les cotisations de la tranche B, une participation à 50 % des employeurs ;
- pour la mutuelle santé, une participation à 50 % des employeurs ;
- pour la mutuelle santé, l'application d'un tarif unique, par famille est recommandé afin de profiter pleinement des avantages fiscaux. »

Titre IV Congés, absence et maladie

En vigueur étendu

Article 18

Congés payés

Article remplacé :

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

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

Les congés payés non pris ne sont pas reportables sauf :

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 23

Maternité et congé parental

L'article 23 est ainsi modifié :

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

Titre V Rémunération et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Article 24

Entretien d'appréciation

L'article 24 est ainsi modifié :

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

Le dernier alinéa est remplacé par :

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

Article 25

Classification professionnelle et rémunération

L'article 25 est ainsi modifié :

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

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

Article 26

Contribution complémentaire

L'article 26 est ainsi modifié :

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

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

Article 27

Durée du travail

Article remplacé :

« La durée du travail effectif est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est généralement répartie sur 5 jours consécutifs ; cependant, pour certains organismes, l'amplitude d'ouverture peut être répartie sur 6 jours ou donner lieu à des roulements pour assurer la continuité de service (décret n° 2005-906 en date du 2 août 2005, relatif au repos hebdomadaire par roulement, des dispositions des articles L. 221-9 et R. 221-4-1 du code du travail ; les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air étant admises à donner le repos hebdomadaire par roulement).

Le repos hebdomadaire est constitué de 2 jours consécutifs.

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

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

La durée légale ci-avant indiquée ne constitue pas une durée obligatoire mais constitue simplement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

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

Les partenaires sociaux conviennent à ce titre de se rencontrer régulièrement dans chaque organisme afin d'adapter les modalités de définition et de réduction du temps de travail conformément à l'article L. 212-9 du code du travail modifié par la loi du 30 juin 2004. »

Titre VI Astreintes

En vigueur étendu

Article 28

Définition de l'astreinte

L'article 28 est ainsi modifié :

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

Article 29

Rémunération de l'astreinte

L'article 29 est ainsi modifié :

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

Titre VII Formation

En vigueur étendu

Article 31

Formation continue

Article remplacé :

« Soucieuses des responsabilités qui leur incombent, les parties signataires conviennent d'assurer le développement personnel et professionnel des salariés des organismes.

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

Les parties signataires conviennent de soutenir l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle ainsi que des avis et propositions des institutions représentatives du personnel.

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

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

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

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

Le comité d'entreprise, ou à défaut le délégué du personnel, est consulté sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation, selon les modalités prévues à l'article L. 934-4 du code du travail.

En cas de mutation d'un salarié d'un organisme à un autre organisme, relevant de la présente convention collective et appartenant au même groupe, l'intéressé conservera chez son nouvel employeur les droits au DIF acquis chez son précédent employeur. »

Titre VIII Déplacements, mobilité

En vigueur étendu

Article 32 Déplacements de courte durée

L'article 32 est ainsi modifié :

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

Article 34 Déplacement du lieu de travail

L'article 34 est ainsi modifié :

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

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

Article 35 Mobilité des personnels

Article remplacé :

« Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnels des organismes, la fédération ATMO France publiera chaque mois la liste des postes vacants ou des créations de postes dans ces organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires des organismes.

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

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

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

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

Titre IX Brevets d'invention et secret professionnel

En vigueur étendu

Article 36

Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

L'article 36 est ainsi modifié :

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

Article 37

Rémunération du salarié inventeur

L'article 37 est ainsi modifié :

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

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

Article 39

Création de logiciel

L'article 39 est ainsi modifié :

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

Article 40

Secret professionnel

Article remplacé :

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

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

Article 41

Publications

L'article 41 est ainsi modifié :

Le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Titre X Dispositions diverses

En vigueur étendu

Article 42

Commission paritaire

Article remplacé :

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

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

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations.

La commission a pour rôle :

- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de négocier la valeur du point ;
- de suivre l'adaptation de la convention collective nationale à l'évolution des besoins des AASQA ou groupements.

Les décisions sont prises en respectant le principe de parité et ne sont valides qu'à partir d'un quorum d'au moins 3 représentants de part et d'autre.

La présidence de la commission paritaire assure via la fédération Atmo France le secrétariat de la commission, comportant convocation et établissement des procès-verbaux, suivi des actualisations.

La commission paritaire se réunit de manière ordinaire suivant un calendrier annuel, et au moins 2 fois dans l'année civile, sur convocation envoyée 2 semaines à l'avance. Elle peut également se réunir hors du siège de la fédération.

La commission paritaire peut être réunie de manière extraordinaire avec un délai de 3 semaines, sur demande de l'une des organisations patronales ou salariales représentatives au plan national appuyée du dossier soumis à examen.

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

Article 44

Date d'effet et dépôt

L'article 44 est supprimé.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Classification et salaires

Préambule

Article remplacé :

« La présente annexe a pour objet de compléter la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, en établissant la classification des emplois dans la profession, les salaires minimaux et les moyens pratiques de mettre en application, dans les meilleurs délais, les dispositions ci-après.

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

Article 1er

Dispositions transitoires

L'article 1er est ainsi modifié :

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

Article 3

Emplois non cités

L'article 3 est ainsi modifié :

Dans le 1er alinéa, l'expression « à la diversité des réseaux » est remplacée par « à leur diversité ».

Article 6

Mise en place des nouveaux minima

L'article 6 est ainsi modifié :

Dans le 1er alinéa, l'expression « de la réglementation » est remplacée par « de la réglementation ».

Article 8

Valeur du point

Article remplacé :

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

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

Article 9

Classification des emplois

L'article 9 est ainsi modifié :

Dans la catégorie 6 du 9.1, dans le 3e alinéa, l'expression « contrôle » est remplacée par « contrôlé ».

Dans la catégorie 5 du 9.1, l'expression « qui peuvent être diversifiés, qui peuvent être diversifiés, » est remplacée par « qui peuvent être diversifiés, ».

Dans la catégorie 4 du 9.1, dans le 3e alinéa, l'expression « contrôle » est remplacée par « contrôlé ».

Dans la catégorie 2 du 9.2. Ingénieurs et cadres, l'expression « la responsabilité de gestion du réseau » est remplacée par « certaines responsabilités de gestion ».

Dans la catégorie 1 du 9.2. Ingénieurs et Cadres, l'expression « d'un ou de réseaux » est remplacée par « d'un ou d'organismes ».

Article 10

Grille de classification

L'article 10 est ainsi modifié :

Dans le 1er alinéa, le terme « le réseau » est remplacé par « l'organisme ».

Dans le tableau, l'échelon 1, catégorie 3 passe de « 535 » à « 548 », les échelons 1,2 et 3 de la catégorie 7, rendus inapplicables, sont en caractères gras.

Sous le tableau, est ajoutée la mention : « Les échelons en gras sont rendus inapplicables du fait de l'évolution de la valeur du Smic. »

En vigueur étendu

Avenant n° 1

Contrats de travail à objet défini

Préambule

Le présent accord est conclu en application de l'article 6 de loi 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail. En outre, les signataires du présent accord se donnent pour objectif de poursuivre la dynamique en matière d'emploi du secteur de la surveillance et de l'information de la qualité de l'air. Ils entendent en particulier :

- développer l'accès des jeunes à la vie professionnelle ;
- mettre en place le CDD à objet défini en fixant les conditions de sa mise en œuvre et les garanties pour les salariés, communes à l'ensemble des entreprises de la profession ;
- faciliter l'accès et la portabilité de certains droits permettant de favoriser la mobilité professionnelle.

En application de l'article 6 de la loi de modernisation du marché du travail, le CDD pour la réalisation d'un objet défini est mis en place dans les conditions exposées ci-dessous.

La conclusion de CDD, y compris les CDD à objet défini, ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en CDI et à temps plein.

Cas de recours

Article 1er

En vigueur étendu

Un CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'association. Il doit répondre dans toutes les hypothèses à la définition légale et avoir pour objet des adaptations ou des évolutions significatives de missions habituelles de l'association ou la mise en œuvre d'activités novatrices ou évolutives pouvant concerner les systèmes d'information ou d'exploitation, la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes de surveillance et d'information de la qualité de l'air.

L'objet du CDD à objet défini, tel que défini à l'alinéa précédent, ne permet pas de pourvoir des postes relevant de l'activité du réseau de mesure de la qualité de l'air habituelle.

Lorsque ce projet entre dans le champ de l'article L. 2323-6 du code du travail, il fait l'objet d'une information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le CDD à objet défini ne peut avoir pour objet de faire face à un accroissement temporaire d'activité qui relève des cas de recours possibles pour la conclusion de contrats à durée déterminée de droit commun.

Le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Durée du contrat

Article 2

En vigueur étendu

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

Salariés bénéficiaires du CDD à objet défini

Article 3

En vigueur étendu

Le nouveau CDD à objet défini ne peut être conclu qu'avec des ingénieurs et cadres. Compte tenu de la classification de la convention collective des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, ce contrat concerne l'embauche de salariés Ingénieurs et cadres de niveau III, II et I.

Contenu du contrat

Article 4

En vigueur étendu

Ce contrat doit être établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte les mentions obligatoires suivantes :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;

- la durée de la période d'essai éventuellement prévue (art. L. 1242.10 du code du travail) ;
- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue le CDD à objet défini ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (24 mois) par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Renouvellement

Article 5

En vigueur étendu

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

Garanties applicables aux salariés sous CDD à objet défini

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications.

En conséquence, pour permettre l'exercice de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée, au sein de son entreprise, par tout moyen mis en place par son employeur.

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

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

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

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

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

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

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

Rupture du contrat à durée déterminée

Article 7

En vigueur étendu

Au terme du contrat

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

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

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

Rupture avant terme

a) Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date d'anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire au bout de 24 mois.

Il est institué un délai de prévenance réciproque d'un mois minimum à respecter que la rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. En tout état de cause, la cessation du contrat de travail prend effet à la fin des 18 mois ou des 24 mois.

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

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

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

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

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

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

Indemnité de fin de contrat

Article 8

En vigueur étendu

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

Conclusion, durée et dépôt de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Entrée en vigueur. - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

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

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

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

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir de jour qui suivra son dépôt légal.

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

Accord du 6 avril 2018 relatif à la modification de l'article 15 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	ATMO,
Organisations de salariés	FS CFTD ; FEETS FO,

En vigueur non étendu

Conformément à ce qui a été décidé lors de la réunion de la commission paritaire qui s'est tenue le 6 avril 2018, l'article 15 devient :

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	ATMO,
Organisations de salariés	FS CFTD ; FEETS FO,

En vigueur non étendu

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

Convention collective nationale du 3 octobre 2001 relative aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	ATMO, fédération des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée auprès de la préfecture de Calvados le 4 mai 2000 sous la numéro 0142012308, dont le siège est situé chez ASPA, Espace européen de l'entreprise, 5, rue de Madrid 67309 Schiltigheim Cedex.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD, dont le siège social est sis tour Essor 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

ANNEXE I : Classification et salaires

Préambule

Salaires.

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de compléter la convention collective nationale du 3 octobre 2001, en établissant la classification des emplois dans la profession, les salaires minimaux et les moyens pratiques de mettre en application, dans les meilleurs délais, les dispositions ci-après.

Article 1er

Dispositions transitoires

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

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

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

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

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

Article 2

Emplois

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

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

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

Article 3

Emplois non cités

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

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

Article 4

Classement à l'embauchage

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

Article 5

Salaires minimaux

Le présent accord permet la fixation des salaires minimaux professionnels.

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

Article 6

Mise en place des nouveaux minima

Les salaires réels étant libres en application de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être notablement différents des salaires minima résultant des classements effectués.

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

Article 7 (1)

Accord de salaire

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

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

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

Article 8

Valeur du point

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

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

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

Article 9

Classification des emplois

9.1. Employés, techniciens, agents de maîtrise

Catégorie 7 :

- emplois faisant appel à des connaissances acquises par un apprentissage ou relevant de la vie courante, sanctionnées ou non par un diplôme équivalent à un CAP ou BEP ;
- le travail est étroitement contrôlé et s'inscrit dans le cadre d'un projet global ou d'un ensemble de tâches courantes ;
- emplois repères : agent d'accueil, agent d'entretien, agent de terrain, agent de service...

Catégorie 6 :

- emplois faisant appel à des connaissances de systèmes, de méthodes ou d'équipements spécialisés, sanctionnées par un diplôme de niveau bac ou BT, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;
- en application de consignes précises, ces emplois peuvent exiger des initiatives quant au choix des modes opératoires ou à l'enchaînement des opérations ;
- le travail est régulièrement contrôlé ;
- emplois repères : secrétaire, aide-comptable, technicien(ne) de maintenance préventive courante...

Catégorie 5 :

- emplois faisant appel à des connaissances professionnelles spécialisées sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 2, bac + 3, ou équivalente, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;
- le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et usages bien définis qui peuvent être diversifiés, faisant appel à un raisonnement pour le choix des solutions à apporter ;
- le titulaire reçoit des consignes générales, est contrôlé sur l'avancement de son travail, a un rôle d'assistance auprès d'autres pour la conduite de leur action ;
- emplois repères : secrétaire-comptable, technicien(ne) supérieur(e) de maintenance ou d'exploitation, assistant(e)...

Catégorie 4 :

- emplois faisant appel à des connaissances d'un domaine technique ou spécialisé sanctionnées par un diplôme de niveau bac + 2, bac + 3, ou équivalent, ou acquises par une expérience professionnelle équivalente ;
- le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et normes établies, les problèmes à résoudre demandent une recherche et un jugement dans le choix des solutions. Le titulaire peut être amené à assurer certaines responsabilités d'encadrement ;
- le titulaire est autonome dans son travail, celui-ci n'étant contrôlé qu'a posteriori ;

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

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

9.2. Ingénieurs et cadres

Catégorie 3 :

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

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

- le titulaire est autonome dans son travail, le contrôle s'effectuant sur les résultats obtenus. Il participe avec d'autres à la conduite de certaines actions ;

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

Catégorie 2 :

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

- le titulaire exerce une fonction d'encadrement, d'études et de développement, et peut assurer la responsabilité de gestion de l'organisme rattaché à la convention collective nationale sous la responsabilité du directeur ;

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

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

Catégorie 1 :

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

- le titulaire est responsable de l'ensemble des tâches d'encadrement, de gestion, d'études et de développement d'un ou de l'organisme rattaché à la convention collective nationale couvrant plusieurs localités ;

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

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

Article 10

Grille de classification

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

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

(en Euros)

ECHELON	CATEGORIE							TEMPS DE PRESENCE dans l'échelon	
	1	2	3	4	5	6	7	Minimum	Maximum
1	635	585	535	450	390	310	255	1	2
2	667	614	562	473	410	326	268	1	2
3	705	649	594	499	432	344	282	1	3
4	746	686	628	526	455	363	296	1	3
5	794	731	669	557	481	384	311	1	4
6	846	779	712	589	509	406	327	1	4
7	901	830	758	623	539	430	344	1	5
8	966	890	813	662	572	457	362	1	5
9	1 036	955	872	703	607	485	381	1	5
10	1 111	1 024	935	747	645	515	401	1	5
11	1 200	1 106	1 010	796	688	549	422	1	5
12	1 296	1 194	1 091	849	733	585	444	1	5

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

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

Signataires	
Organisations patronales	L'ATMO,
Organisations de salariés	La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le 22 mars 2012, lors de la réunion de la commission paritaire qui s'est tenue à Paris, les membres des collèges employeurs et salariés de cette commission s'accordent à fixer la valeur du point à 4,92 € à compter du 1er avril 2012.

Article 2

En vigueur étendu

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique selon la grille de classification de l'article 10 de l'annexe I « Classification et salaires » du texte de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.

Article 3

En vigueur étendu

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Le présent accord sera transmis pour extension, après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par le secrétariat du paritarisme.

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

Signataires	
Organisations patronales	L'ATMO,
Organisations de salariés	La FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu

Lors de la réunion de la commission paritaire de ce jour, les membres des collèges employeurs et salariés s'accordent à fixer la valeur du point à 5 € à compter du 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur étendu

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique selon la grille de classification de l'article 10 de l'annexe I « Classification et salaires » du texte de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.

Article 3

En vigueur étendu

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera transmis pour extension, après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par le secrétariat du paritarisme.

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

Signataires	
Organisations patronales	ATMO,
Organisations de salariés	FS CFTD ; FEETS FO,

En vigueur non étendu

En date du 11 décembre 2018, les représentants patronaux et les représentants d'organisations salariés des AASQA se sont accordés sur les éléments suivants :

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

Les deux parties conviennent de se rencontrer au plus tard en septembre 2019 pour étudier la valeur du point au titre de l'année 2019.

Textes parus au JORF

Arrêté du 21 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (n° 2230)

Paru au JORF du 2011-06-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001, les dispositions de l'accord du 28 octobre 2010, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (n° 2230)

Paru au JORF du 2012-08-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001, les dispositions de l'accord du 12 mai 2011 portant mise à jour de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (n° 2230)

Paru au JORF du 2012-11-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001, les dispositions de l'accord du 22 mars 2012 relatif à la valeur du point, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (n° 2230)

Paru au JORF du 2014-06-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001, les dispositions de l'accord du 4 décembre 2013 relatif à la valeur du point conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord schéma directeur systèmes d'information - mobilité (16 mai 2012)

Date du texte : 2012-05-16

Publié au BOCC N° : 20120031

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFTC) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFTC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFTC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFTC) Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiale et des organismes assimilés CFE/CGC (CFTC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFTC) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (CFTC) COFICT CGT (CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AASQA	Associations Agréées de Surveillance de la Qualité de l'Air
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ARCO	Association de retraite complémentaire
ATMO	Association en charge de l'étude et de la surveillance de la qualité de l'air
BEP	Brevet d'études professionnelles
BT	Brevet de technicien
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
DIF	Droit individuel à la formation
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FO	Force ouvrière
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TOM	Territoires d'outre-mer
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accidents du travail et maladies professionnelles (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 22	4
	Accidents du travail et maladies professionnelles (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 22	4
Arrêt de travail, Maladie	Absence et maladie (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 21	4
	Accidents du travail et maladies professionnelles (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 22	4
Astreintes	Définition de l'astreinte (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 28	6
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 18	4
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 19	4
Démission	Préavis (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 11	2
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 14	3
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 19	4
	Maternité et congé parental (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 23	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 11	2
Prime, Gratification, Treizieme mois	Rémunération du salarié inventeur (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 37	7
Salaires	Accord du 22 mars 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2012 (Accord du 22 mars 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2012)	Article 1er	20
	Accord du 4 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014 (Accord du 4 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014)	Article 1er	21
	Avenant du 11 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2019 (Avenant du 11 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2019)	Article 1er	21
	Préambule (Convention collective nationale du 3 octobre 2001 relative aux salaires)		18
Sanctions	Secret professionnel (Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001)	Article 40	7

Liste chronologique

Date	Texte	Page
	Annexe I - Classifications et salaires Convention collective du 3 octobre 2001	8
2001-10-03	Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001	1
	Convention collective nationale du 3 octobre 2001 relative aux salaires	18
2011-05-12	Accord du 12 mai 2011 portant modification de la convention	10
2011-06-29	Arrêté du 21 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (n° 2230)	JO-1
2012-03-22	Accord du 22 mars 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2012	20
2012-05-16	Accord schéma directeur systèmes d'information - mobilité (16 mai 2012)	NV-1
2012-08-18	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (n° 2230)	JO-1
2012-11-07	Arrêté du 30 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (n° 2230)	JO-1
2013-12-04	Accord du 4 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014	21
2014-06-24	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (n° 2230)	JO-1
2018-04-06	Accord du 6 avril 2018 relatif à la modification de l'article 15 de la convention collective	18
2018-12-11	Avenant du 11 décembre 2018 portant modification du champ d'application de la convention collective	18
	Avenant du 11 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2019	21

Index alphabétique

A

Absence et maladie 4
Accidents du travail et maladies professionnelles 4
Accord du 12 mai 2011 portant modification de la convention 10
Accord du 22 mars 2012 relatif a la valeur du point pour l'annee 2012 20
Accord du 4 decembre 2013 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2014 21
Accord du 6 avril 2018 relatif a la modification de l'article 15 de la convention collective 18
Accord shema directeur systemes d'information - mobilite (16 mai 2012) NV-1
Annexe 15
Annexe I - Classifications et salaires 8
Annexe I - Classifications et salaires Convention collective du 3 octobre 2001 8
Annexe I - Classifications et salaires. 8
ANNEXE I
- Classification et salaires 18
Astreintes 5, 14
Avenant du 11 decembre 2018 portant modification du champ d'application de la convention collective 18
Avenant du 11 decembre 2018 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2019 21

B

Brevets d'invention et secret professionnel 7, 14

C

Cas de recours 16
Champ d'application 1
Classification et salaires (ANNEXE I
- Classification et salaires) 18
Classification professionnelle et remuneration 5
Classifications et salaires (Annexe I - Classifications et salaires) 8
Comite d'entreprise et CHSCT 2
Commission paritaire 8
Conclusion, duree et depot de l'accord 18
Conditions d'engagement 2, 11
Conges exceptionnels 4
Conges payes 4
Conges, absence et maladie 4, 13
Contenu du contrat 16
Contrat a duree determinee et travail temporaire 2
Contribution complementaire 5
Convention collective nationale des associations agreees de surveillance de la qualite de l'air du 3 octobre 2001 1
Convention collective nationale du 3 octobre 2001 1
Convention collective nationale du 3 octobre 2001 relative aux salaires 18
Creation de logiciel 7

D

Date d'effet et depot 8
Definition de l'astreinte 6
Delegue et representant du personnel 2
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1
Depart en retraite - Mise a la retraite 3
Deplacement du lieu de travail 7
Deplacements de courte duree 6
Deplacements de longue duree 6
Deplacements, mobilite 6, 14
Dispositions diverses 8, 15
Dispositions existantes 1
Dispositions finales 8
Droit syndical 2
Duree du contrat 16
Duree du travail 5
Duree-Revision-Denonciation 1

E

Engagement 2
Entretien d'appréciation 5

F

Formation 6, 14
Formation continue 6

G

Garanties applicables aux salaries sous CDD a objet defini 17
Generalites 1, 10

I

Indemnité de fin de contrat 17
Indemnité de licenciement 3
Interventions pendant l'astreinte 6
Inventions des salaries dans le cadre des activites professionnelles 7
Inventions non brevetables 7

J

Jours feries 4

L

Licenciement economique 3

Licenciement pour motif personnel 3

M

Maternite et conge parental 5

Mise a la retraite (Depart en retraite - Mise a la retraite) 3

Mise a la retraite (Depart en retraite. - Mise a la retraite) 3

Mobilite des personnels 7

Modification de l'article 15 de la convention 18

Modification de la convention 10

Modification du champ d'application de la convention 18

P

Periode d'essai 2

Preambule 1, 10, 18

Preavis 2

Prevoyance et mutuelle 3

Principe d'egalite et libertes individuelles 1

Publications 8

R

Remuneration de l'astreinte 6

Remuneration du salarie inventeur 7

Remuneration et aménagement du temps de travail 5, 13

Renouvellement 17

Resiliation du contrat de travail 2, 11

Retraite 3

Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1

Rupture du contrat a duree determinee 17

S

Salaires 18

Salaires. 18

Salaries beneficiaires du CDD a objet defini 16

Secret professionnel 7

T

Texte de base 1

Titre Ier

- Generalites 1

Titre Ier Generalites 10

Titre II

- Conditions d'engagement 2

Titre II Conditions d'engagement 11

Titre III

- Resiliation du contrat de travail 2

Titre III Resiliation du contrat de travail 11

Titre IV

- Conges, absence et maladie 4

Titre IV Conges, absence et maladie 13

Titre IX

- Brevets d'invention et secret professionnel 7

Titre IX Brevets d'invention et secret professionnel 14

Titre V

- Remuneration et aménagement du temps de travail 5

Titre V Remuneration et aménagement du temps de travail 13

Titre VI

- Astreintes 5

Titre VI Astreintes 14

Titre VII

- Formation 6

Titre VII Formation 14

Titre VIII

- Deplacements, mobilite 6

Titre VIII Deplacements, mobilite 14

Titre X

- Dispositions diverses 8

Titre X Dispositions diverses 15

V

Valeur du point au 1er janvier 2014 21

Valeur du point au 1er janvier 2019 21

Valeur du point pour l'annee 2012 20

