

**Convention collective régionale**

IDCC : 2022. – **ORGANISMES ASSOCIATIFS D'ENSEIGNEMENT  
DE FORMATION MUSICALE ET CHORÉGRAPHIQUE  
EN RHÔNE-ALPES**

**(2 juillet 1998)**

*(Bulletin officiel n° 2003/8 bis)*

**AVENANT DU 14 FÉVRIER 2007**  
**RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION**  
**ET À L'ANNEXE SALAIRES**  
NOR : *ASET0750853M*  
IDCC : 2022

**TITRE I<sup>er</sup>**  
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

*1.1. Champ d'application*

La convention collective des organismes d'enseignement et de formation musicale et chorégraphique règle, sur les départements de la région Rhône-Alpes, les relations entre les employeurs et les salariés des organismes de droit privé qui développent à titre principal des activités d'enseignement et de formation appliquant des programmes reconnus par la ministère de la culture et de la communication et rentrant dans le cadre du code NAF 804.D.

En sont exclus les organismes appartenant à ce même code et n'ayant pas les activités définies ci-dessus.

*1.2. Date d'entrée en vigueur, durée de la convention et dénonciation*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sa dénonciation devra être notifiée aux autres parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle prendra effet 1 mois après la date de réception.

La demande de révision, qui devra être formulée dans la même forme et dans le même délai, sera accompagnée d'un nouveau projet afin que les pourparlers puissent s'engager dans les 15 jours suivant la notification. Dans ce cas, la présente convention restera en vigueur et continuera d'engager les parties contractantes jusqu'à l'application de celle qui lui serait substituée.

Avantages acquis : conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

### 1.3. *Révision et dénonciation*

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points à réviser. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai de 3 mois suivant la demande de révision.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de 3 mois, de date à date, par lettre recommandée à chacune des autres parties, accompagnée d'un nouveau projet de convention collective.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 24 mois à compter du dépôt de la dénonciation.

### 1.4. *Adhésions*

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail (1).

### 1.5. *Commission de négociation, de conciliation et d'interprétation*

Il est créé une commission régionale de conciliation et d'interprétation chargée :

- d'examiner tout conflit qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la présente convention ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention, la décision finale appartient aux prud'hommes ;
- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

La même commission sera chargée des négociations.

Composition :

- 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un nombre de représentants patronaux égal à celui des représentants des salariés.

Fonctionnement :

La présidence de la commission sera assurée alternativement, tous les 2 ans, par le président de la fédération et un représentant syndical.

Les conflits et interprétations soulevés par l'une des parties sont présentés par l'intermédiaire des organisations syndicales représentatives et sont signifiés par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission de conciliation et d'interprétation qui se réunit dans les 15 jours suivant la réception de la lettre.

---

(1) Cela concerne celles qui ne rentrent pas dans les champs obligatoires de la convention, mais qui désirent l'appliquer.

Un procès-verbal, signé par le président, est établi à chaque réunion de commission par le secrétariat de la commission qui est assuré par l'une des organisations employeurs.

La commission se réunit lorsqu'elle est saisie d'un litige par les deux parties. En cas de vote, la décision sera acquise à la majorité des voix, sans voix prépondérante pour le président. En cas d'accord entre les parties, les décisions prises sont immédiatement applicables.

#### *1.6. Participation des salariés à la commission de négociation ainsi qu'à la commission de conciliation et d'interprétation*

##### **1.6.1. Droit d'absence**

Le temps passé par les salariés, dûment mandatés par leurs organisations syndicales, pour préparer et participer aux commissions visées ci-dessus, est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait pas l'objet d'aucune retenue de salaire.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 48 heures avant la date de chaque réunion (1).

##### **1.6.2. Indemnisation des frais**

L'indemnisation des frais de déplacement et de salaire est à la charge des organisations patronales signataires de la présente convention selon les modalités suivantes :

- Le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux commissions de négociation est fixé à 3 par organisation syndicale représentative. Ce nombre est réduit à 2 lorsqu'il s'agit de la réunion de la commission de conciliation et d'interprétation.
- Les frais de déplacement sont indemnisés sur la base suivante :
  - pour les déplacements, selon le tarif de la classe la plus économique de la voie aérienne, ou selon le tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe (suppléments inclus) ;
  - des indemnités dites de missions seront versées à chaque salarié selon le barème fixé pour les agents de la fonction publique, groupe 1.

L'indemnité de mission se calcule à partir du taux de base défini par le dernier barème en vigueur (2).

Un taux de base est attribué pour chaque repas et deux taux de base sont attribués pour la chambre et le petit-déjeuner.

La mission commence à l'heure du départ de la résidence et finit à l'heure d'arrivée à cette même résidence.

## **TITRE II**

### **INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

#### *2.1. Les délégués du personnel*

##### **2.1.1. Election du personnel**

Il est procédé à l'élection des délégués du personnel dans les entreprises et associations où sont occupés au moins 6 salariés si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

(1) Il s'agit bien ici pour le salarié d'informer l'employeur et non de demander l'autorisation. En aucun cas, l'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié.

(2) Le règlement des indemnités se fait par le biais du secrétariat de la fédération.

Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égal ou supérieure au mi-temps, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés, dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

A l'expiration du mandat bisannuel des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs sont restés en dessous de 6 salariés pendant au moins 6 mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'alinéa 1 sont à nouveau remplies ; la période de 3 ans étant toutefois calculée à partir du début du dernier mandat des délégués du personnel.

Les élections ont lieu tous les 2 ans dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre scolaire. La direction affiche les modalités des élections, selon le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales.

Chaque salarié compte alors pour une voix quel que soit son temps de travail.

Le nombre de délégués à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 10 salariés : un délégué titulaire ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Les délégués sont élus pour 2 ans et sont rééligibles.

Pour les écoles de moins de 6 salariés une commission paritaire départementale sera mise en place par la commission de négociation, de conciliation et d'interprétation, afin d'organiser des élections.

#### 2.1.2. Conditions de fonctionnement et attributions

Les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salariés : 5 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : application du code du travail.

Ce crédit d'heures est attribué à chaque délégué du personnel pendant le temps de travail. A la demande d'un délégué titulaire, ses heures de délégation peuvent être utilisées par un autre délégué titulaire ou suppléant. Dans ce cas, un délégué ne peut dépasser 20 % de son crédit initial.

Un local est mis à la disposition des délégués du personnel, chaque fois qu'ils le demandent, pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir. Ce local devra être pourvu d'une armoire fermant à clef, du téléphone, d'un code du travail ainsi que de 1 exemplaire de la convention collective.

C'est l'employeur qui convoque les délégués pour la réunion mensuelle. Les délégués sont tenus de fournir par écrit, au plus tard 48 heures avant la date de la réunion, la liste des questions qui seront abordées au cours de la réunion.

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission ; notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Rappel important :

Les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application du statut salarial existant dans l'entreprise (code du travail, convention collective, contrat de travail...). A ce titre, ils ne peuvent poser que des réclamations (individuelles ou collectives) et utiliser les moyens qu'ils ont à disposition. Ils sont habilités à saisir, le cas échéant, l'inspecteur du travail.

En aucun cas, leur compétence ne leur permet d'aborder ce qui touche à l'élaboration de nouvelles normes juridiques. La revendication est de la compétence du délégué syndical. Une étude sera faite dans chaque fédération départementale pour mettre en place un ou plusieurs délégués syndicaux et un comité d'entreprise.

### TITRE III

#### 3.1. *Le contrat de travail*

##### 3.1.1. Recrutement

En cas de vacance ou de création de poste, il est procédé à la diffusion des emplois vacants à l'ANPE et l'employeur informe le personnel par note interne dont un exemplaire est affiché.

##### 3.1.2. Conclusion du contrat. – Embauche

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée. Toutefois, dans les cas autorisés par le code du travail, il pourra être conclu un contrat à durée déterminée.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat fait l'objet d'une lettre établie en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Il est mentionné :

- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- le niveau de qualification ;
- l'indice hiérarchique, le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la référence à la convention collective ;
- la durée hebdomadaire de référence, l'horaire habituel de travail ;
- les conditions particulières de travail, et notamment, les périodes et le nombre de semaines dans l'année où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières.

##### a) Temps plein personnel technique et pédagogique :

Temps passé devant les élèves et sujétions particulières découlant des objectifs d'établissement : 940 heures annualisées.

Ces dites sujétions englobent les éléments suivants :

- animation locale ;
- réunions locales et départementales ;
- projets d'écoles ;
- rencontres avec les instances associatives et les parents ;
- formation professionnelle dans le cadre de la formation 1,2 % (1).

b) Personnel administratif :

Sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 1820 h/an dont 175 h pour congés payés (5 semaines qui peuvent être annualisées).

Alinéa 1 : Cet horaire hebdomadaire est une anticipation sur la future loi cadre sur les 35 heures et à ce titre devrait pouvoir bénéficier de tous les avantages qui s'y attachent.

Cet alinéa deviendra obsolète dès la date d'application de la loi précitée.

Le salarié et l'employeur signent les 2 exemplaires du contrat de travail. Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'une renégociation de ce dit contrat conformément aux textes en vigueur.

### 3.1.3. Egalité professionnelle. – Egalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé, en outre, qu'aucun salarié ne peut-être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

### 3.1.4. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai est fixée à 1 mois, éventuellement renouvelable une seule fois.

### 3.1.5. Rupture du contrat de travail du fait de l'employeur ou du salarié

Durée du préavis : le préavis est arrêté comme suit :

- moins de 6 mois : 15 jours ;
- de 6 mois à 1 an : 1 mois ;
- au-delà de 2 ans : 2 mois.

---

(1) Chaque heure d'intervention pédagogique nécessite un temps de préparation et ou de correction évalué à 0,75 heure et dont la rémunération est englobée dans le salaire horaire.

## 3.2. Grille de classification des emplois

### 3.2.1. Préambule

Les présentes grilles (voir grilles en annexe) ont pour but de déterminer le salaire de tous les emplois relatifs à l'enseignement et à la formation musicale et chorégraphique suivant leur qualification, ainsi que celui du personnel administratif et du personnel de service.

Il est précisé qu'aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC.

### 3.2.2. Diplômes ou conditions nécessaires (1)

#### A. – Personnel enseignant.

##### Grille A + :

- certificat d'aptitude avec 5 ans d'activités professionnelles sur proposition et après décision de la commission régionale ;
- DADSM (diplôme d'aptitude à la direction des sociétés musicales), fin de 3<sup>e</sup> cycle avec 5 ans d'activités professionnelles ;
- directeur d'école à la date de la mise en place de ladite convention après avis de la commission de conciliation avec 5 ans d'activités professionnelles.

##### Grille A :

- certificat d'aptitude ;
- 1<sup>er</sup> prix de CNSM ou diplôme supérieur de l'école normale de musique de Paris ;
- diplôme d'état avec 5 ans d'ancienneté ou dispense de DE pour la danse avec même ancienneté ;
- 1<sup>er</sup> prix, médaille d'or ou DEM des CNR et ENM ou tout autres diplômes reconnus équivalents, et avec 5 ans d'activités professionnelles, sur proposition conjointe du président et du directeur de l'école et après décision de la commission régionale ;
- fin de 3<sup>e</sup> cycle de la préparation du DADSM avec 5 ans d'activités professionnelles.

##### Grille B :

- diplôme d'Etat ;
- médaille d'or ou DEM obtenus depuis moins de 5 ans ;
- diplôme de l'école normale de musique de Paris ;
- diplôme d'excellence CMF ou diplôme des fédérations de danse avec dispense de DE ;
- diplôme de fin de 2<sup>e</sup> cycle DADSM.

##### Grille C :

La grille C concerne tous les autres agents chargés d'enseignement.

---

(1) Liste non exhaustive. Il faudra tenir compte des nouvelles appellations. Les autres diplômes seront étudiés au cas par cas.

b) Personnel administratif et personnel de service :

Le statut du personnel administratif des écoles de musique et autres structures relevant de la convention collective Rhône-Alpes est instauré comme suit.

- une première catégorie dite de classe normale comprenant 2 échelons A et B ;
- une seconde catégorie dite de classe supérieure comprenant 2 échelons A et B.

A chacune de ces catégories et à chacun de ces échelons correspond une échelle indiciaire. L'échelle indiciaire détermine un salaire annuel de référence pour un salarié à temps complet, soit pour un service hebdomadaire de 35 heures et tenant compte de son ancienneté.

Pour un salarié à temps partiel le calcul de la proratisation s'effectuera selon la règle de trois : salaire mensuel de référence multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires effectives et divisé par 35.

Le résultat est le salaire mensuel.

B-1. – Statut du personnel administratif de classe normale

Echelon A :

Grille indiciaire PA et PES (personnel administratif et de service).

Niveau de qualification : CAP-BEP.

Mission : exécution des tâches nécessitant des connaissances techniques (dactylographique, saisies de données, accueil, mais ne nécessitant qu'un très court apprentissage pour le poste.

Personnel d'entretien et de service :

Mission : agent chargé de l'entretien courant des locaux, de surveillance, de préparation des salles et du matériel, etc.

Echelon B :

Grille PAQ (personnel administratif qualifié).

Niveau de qualification : bac G ou STT-bac général plus expérience professionnelle.

Connaissances techniques approfondies, secrétariat, comptabilité, saisie de données.

Mission : accueil, secrétariat, comptabilité au sein d'une petite structure où l'agent est sous la responsabilité du directeur de la structure (salarié) ou du responsable désigné par l'organisme.

B-2. – Statut du personnel administratif de classe supérieure

Echelon A :

Grille PATQ (personnel administratif très qualifié).

Niveau de qualification : bac G + 2-BTS-DUT.

Mission : prise en charge de l'administration générale de la structure, secrétariat, comptabilité, relations avec le public, connaissance musicale souhaitée.

Responsabilité du personnel administratif, relation avec les instances associatives, partenariat avec le responsable artistique de la structure. Peut éventuellement se voir confier la responsabilité globale de la structure. Dans ce cas, les connaissances musicales demandées doivent être similaires à celles nécessaires pour bénéficier de la grille salariale de référence (grille B), plus les éventuelles bonifications.

Echelon B :

Grille indiciaire PAHQ personnel administratif hautement qualifié).

Niveau de qualification : bac + 2-BTS, DUT, DESU-DESS ou autres + expérience professionnelle souhaitée.

Connaissance musicale souhaitée. Indispensable dans le cas de la prise en charge de l'organisation pédagogique de l'établissement. Niveau similaire à celui requis pour bénéficier du classement sur l'échelle salariale de référence (A ou A+), avec les éventuelles bonifications.

Mission : prise en charge de l'administration générale de la structure, gestion du personnel, gestion du budget et éventuellement gestion pédagogique.

### *3.3. Promotions internes*

A l'issue d'une période de 5 ans, il pourra être procédé à l'étude d'un éventuel changement de grade dans le cadre de la promotion interne.

En cas de litige, l'employé pourra saisir la commission régionale de conciliation.

La commission régionale peut proposer à l'école d'établir un dossier argumenté sur un professeur particulièrement qualifié et décider que celui-ci sera intégré à la grille supérieure à l'indice immédiatement supérieur.

### *3.4. Intégration exceptionnelle à l'embauche*

L'intégration du personnel en place à la signature de ladite convention et la classification du personnel recruté seront soumises à l'avis de la commission régionale (1).

Entre les salaires accordés à la mise en place de la convention et ceux devant l'être par les dispositions de la dite convention, un délai de 3 ans sera accordé à raison d'une progression de 33 % par an.

En tout état de cause, 3 ans, date pour date, après la parution au *JO* de la convention, toutes les associations adhérentes devront être en règle vis à vis de celle-ci.

---

(1) Une bonification indiciaire pourra être accordée aux directeurs d'écoles de musique, aux professeurs chargés de direction d'école et aux professeurs assurant des tâches différentes de celles prévues par leur contrat initial, selon le barème suivant : école de musique de moins de 100 élèves : 10 points ; école de musique de moins de 101 à 150 élèves : 20 points ; école de musique de moins de 151 à 200 élèves : 30 points ; école de musique de moins de 201 à 300 élèves : 40 points ; école de musique de plus de 300 élèves : 50 points. Une indemnité pourra être accordée aux professeurs de formation musicale compte tenu de la spécificité de cet emploi.

### 3.5. *Prise en compte de l'ancienneté*

L'ancienneté dans l'activité ne sera prise en compte que par l'appartenance à l'une des grilles précédemment définies. Pour la progression d'indice, il sera tenu compte de l'ancienneté dans l'association.

## TITRE IV

### CONGÉS

#### 4.1. *Congés payés annuels*

##### 4.1.1. Droit aux congés

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales.

##### 4.1.2. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, adoption, accidents de travail, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladies ayant fait l'objet d'une indemnisation ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse ;
- les congés exceptionnels, les périodes militaires ;
- les périodes d'absences pour raisons syndicales.

##### 4.1.3. Modalités de prise de congés

Les congés devront être pris obligatoirement durant la période de fermeture de l'établissement.

#### 4.2. *Congés de courte durée*

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés à l'ensemble des personnels, au moment de l'évènement, dans les cas suivants :

- mariage de l'employé : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage père, mère frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, oncle, tante : 1 journée ouvré ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés consécutifs ou non ;
- décès conjoint, enfant, concubin déclaré : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié en ligne directe : frère, sœur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille : 2 jours ouvrés ;

- décès oncle, tante, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce : 1 jour ouvré ;
- déménagement : 1 jour ouvré.

## TITRE V

### FORMATION PROFESSIONNELLE

5.1. Toutes les entreprises sont tenues de consacrer au moins 1,2 % de la masse salariale pour la formation professionnelle (1).

5.2. La répartition des fonds de formation doit être conforme aux dispositions légales en vigueur.

5.3. Ces fonds, après accord entre les représentants du personnel et l'employeur, peuvent être versés partiellement ou en totalité à un ou plusieurs fonds d'assurance formation.

5.4. A cet effet, un plan de formation est établi à la fin de chaque année suivante.

Ce plan est élaboré avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel. Un échéancier pouvant porter sur plusieurs années est établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Ce plan sera communiqué à la commission régionale pour information.

Ce plan de formation doit comprendre les objectifs de formation déterminés pour le personnel, et non pas seulement la liste nominative de ceux qui partiront en stage.

5.5. Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation (2).

5.6. Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la formation reçue.

5.7. Le contrat de travail du salarié, qui part en formation dans le cadre du plan de formation, continue à produire tous ses effets. Le départ en formation décidé par l'employeur est assimilé à un envoi en mission professionnelle ; de ce fait, la rémunération est maintenue dans sa totalité et les frais pédagogiques sont entièrement à la charge de l'employeur.

5.8. Les règles relatives au congé individuel de formation s'appliquent dans les organismes et entreprises de la branche.

En tout état de cause, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 75 salariés, un droit au congé est ouvert au bénéfice de 1 salarié au moins.

---

(1) Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif salarié. Il faut noter que consacrer est différent de verser à un fonds : si l'entreprise a plus de 10 salariés, elle doit satisfaire aux obligations légales, généralement on verse 0,45 % de la masse salariale à un fonds de mutualisation de la formation professionnelle continue. Si l'entreprise a moins de 10 salariés, il n'y a pas d'obligation de versement.

(2) La présente convention ne fait pas obligation à l'employeur de s'acquitter, même en partie, auprès d'un fonds d'assurance formation. L'employeur peut parfaitement comme la loi l'y autorise, s'exonérer par d'autres moyens de ses devoirs en matière de formation professionnelle, notamment en organisant lui-même la formation professionnelle de ses employés.

Dans les entreprises de 75 à 199 salariés, les règles définies à l'article L. 931-4 ne peuvent faire obstacle à ce que 2 salariés se trouvent simultanément en congé individuel de formation.

## TITRE VI

### PRÉVOYANCE

Tout salarié bénéficie d'un régime de prévoyance qui doit obligatoirement le couvrir en cas :

- d'incapacité de travail temporaire ;
- d'incapacité permanente totale, invalidité, de décès.

#### *6.1. Incapacité de travail temporaire*

En cas d'incapacité de travail, tout salarié doit percevoir, par le régime de prévoyance, le complément des prestations de la sécurité sociale à concurrence d'au moins 75 % du salaire brut, après une période de franchise qui, sauf dispositions légales plus favorables, est de 90 jours.

La durée des garanties pour les services des prestations est identique à la durée des prestations de la sécurité sociale (1).

#### *6.2. Incapacité permanente invalidité*

En cas d'incapacité permanente totale, invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, tout salarié doit percevoir, par le régime de prévoyance, le complément des prestations de sécurité sociale, à concurrence d'au moins 75 % du salaire brut.

La durée des garanties pour le service des prestations est assurée jusqu'à la date d'effet de la pension vieillesse de la sécurité sociale, et 65 ans au plus tard.

#### *6.3. Décès*

En cas de décès du salarié assuré, par maladie ou accident, il est obligatoirement versé par l'organisme de prévoyance, au bénéficiaire désigné, un capital décès d'au moins 100 % du salaire brut annuel.

#### *6.4. Cotisations*

La moitié au moins des cotisations est à la charge de l'employeur (2).

---

(1) La durée maximale du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail temporaire est de 3 ans (de date à date) pour chacune des maladies reconnues par la sécurité sociale comme étant de longue durée.

(2) Le remboursement de la caisse de prévoyance est versé à l'employeur. Cela fonctionne comme la sécurité sociale quand il y a subrogation. Mais lors du remboursement, la moitié seulement de la somme est à retirer du salaire brut et est réintégrée au salaire net non imposable. La caisse de prévoyance enverra en fin d'année au salarié un avis des sommes perçues pour sa déclaration d'impôts.

Fait à Paris, le 14 février 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Fédération musicale Rhône-Alpes.

**Syndicats de salariés :**

Force ouvrière ;

CGT.

## ANNEXE

### **Salaire des professeurs des écoles de musique associatives et du personnel administratif**

*Grille A + et PAHQ +*

Professeurs temps plein 20 heures HIP + 15 heures TA  
Personnel hebdomadaire très qualifié temps plein 35 heures hebdomadaires

Valeur du point au 1<sup>er</sup> septembre 2006 : 60,50 €.

*(En euros.)*

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
0	286	17 303,00	1 441,92	16,64	18,41
1	290	17 545,00	1 462,08	16,87	18,66
2	296	17 908,00	1 492,33	17,22	19,05
3	302	18 271,00	1 522,58	17,57	19,44
4	308	18 634,00	1 552,83	17,92	19,82
5	314	18 997,00	1 583,08	18,27	20,21
6	320	19 360,00	1 613,33	18,62	20,60
7	326	19 723,00	1 643,58	18,96	20,98
8	332	20 086,00	1 673,83	19,31	21,37
9	338	20 449,00	1 704,08	19,66	21,75
10	344	20 812,00	1 734,33	20,01	22,14
11	350	21 175,00	1 764,58	20,36	22,53
12	356	21 538,00	1 794,83	20,71	22,91
13	362	21 901,00	1 825,08	21,06	23,30
14	368	22 264,00	1 855,33	21,41	23,69

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
15	374	22 627,00	1 885,58	21,76	24,07
16	380	22 990,00	1 915,83	22,11	24,46
17	385	23 353,00	1 946,08	22,45	24,84
18	392	23 716,00	1 976,33	22,80	25,23
19	398	24 079,00	2 006,58	23,15	25,62
20	404	24 442,00	2 036,83	23,50	26,00
21	410	24 805,00	2 067,08	23,85	26,39
22	416	25 168,00	2 097,33	24,20	26,77
23	422	25 531,00	2 127,58	24,55	27,16
24	428	25 894,00	2 157,83	24,90	27,55
25	434	26 257,00	2 188,08	25,25	27,93
26	440	26 620,00	2 218,33	25,60	28,32
27	446	26 983,00	2 248,58	25,95	28,71
28	452	27 346,00	2 278,83	26,29	29,09
29	458	27 709,00	2 309,08	26,64	29,48

*Grille A et PAHQ*

Professeurs temps plein 20 heures HIP + 15 heures TA  
 Personnel hebdomadaire très qualifié temps plein 35 heures hebdomadaires

Valeur du point au 1<sup>er</sup> septembre 2006 : 60,50 €.

(En euros.)

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
0	265	16 032,50	1 336,04	15,42	17,06
1	270	16 335,00	1 361,25	15,71	17,38
2	275	16 637,50	1 386,46	16,00	17,70
3	280	16 940,00	1 411,67	16,29	18,02
4	285	17 242,50	1 436,88	16,58	18,34
5	288	17 424,00	1 452,00	16,75	18,54
6	293	17 726,50	1 477,21	17,04	18,86
7	298	18 029,00	1 502,42	17,34	19,18
8	303	18 331,50	1 527,63	17,63	19,50
9	308	18 634,00	1 552,83	17,92	19,82
10	313	18 936,50	1 578,04	18,21	20,15
11	318	19 239,00	1 603,25	18,50	20,47
12	323	19 541,50	1 628,46	18,79	20,79
13	328	19 844,00	1 653,67	19,08	21,11
14	333	20 146,50	1 678,88	19,37	21,43
15	338	20 449,00	1 704,08	19,66	21,75
16	343	20 751,50	1 729,29	19,95	22,08
17	348	21 054,00	1 754,50	20,24	22,40
18	353	21 356,50	1 779,71	20,54	22,72

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
19	358	21 659,00	1 804,92	20,83	23,04
20	363	21 961,50	1 830,13	21,12	23,36
21	368	22 264,00	1 855,33	21,41	23,69
22	373	22 566,50	1 880,54	21,70	24,01
23	378	22 869,00	1 905,75	21,99	24,33
24	383	23 171,50	1 930,96	22,28	24,65
25	388	23 474,00	1 956,17	22,57	24,97
26	393	23 776,50	1 981,38	22,86	25,29
27	398	24 079,00	2 006,58	23,15	25,62
28	403	24 381,50	2 031,79	23,44	25,94
29	408	24 684,00	2 057,00	23,73	26,26
30	413	24 986,50	2 082,21	24,03	26,58
31	418	25 289,00	2 107,42	24,32	26,90
32	423	25 591,50	2 132,63	24,61	27,23

*Grille B et PAHQ*

Professeurs temps plein 20 heures HIP + 15 heures TA  
 Personnel administratif qualifié temps plein 35 heures hebdomadaires

Valeur du point au 1<sup>er</sup> septembre 2006 : 60,50 €.

(En euros.)

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
0	251	15 185,50	1 265,46	14,60	16,15
1	253	15 306,50	1 275,54	14,72	16,28
2	256	15 488,00	1 290,67	14,89	16,48

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
3	259	15 669,50	1 305,79	15,07	16,67
4	262	15 851,00	1 320,92	15,24	16,86
5	265	16 032,50	1 336,04	15,42	17,06
6	268	16 214,00	1 351,17	15,59	17,25
7	271	16 395,50	1 366,29	15,76	17,44
8	274	16 577,00	1 381,42	15,94	17,64
9	277	16 758,50	1 396,54	16,11	17,83
10	280	16 940,00	1 411,67	16,29	18,02
11	283	17 121,50	1 426,79	16,46	18,21
12	286	17 303,00	1 441,92	16,64	18,41
13	288	17 424,00	1 452,00	16,75	18,54
14	290	17 545,00	1 462,08	16,87	18,66
15	293	17 726,50	1 477,21	17,04	18,86
16	296	17 908,00	1 492,33	17,22	19,05
17	299	18 089,50	1 507,46	17,39	19,24
18	302	18 271,00	1 522,58	17,57	19,44
19	305	18 452,50	1 537,71	17,74	19,63
20	308	18 634,00	1 552,83	17,92	19,82
21	311	18 815,50	1 567,96	18,09	20,02
22	314	18 997,00	1 583,08	18,27	20,21

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
23	317	19 178,50	1 598,21	18,44	20,40
24	320	19 360,00	1 613,33	18,62	20,60
25	323	19 541,50	1 628,46	18,79	20,79
26	326	19 723,00	1 643,58	18,96	20,98
27	329	19 904,50	1 658,71	19,14	21,18
28	332	20 086,00	1 673,83	19,31	21,37
29	335	20 267,50	1 688,96	19,49	21,56
30	338	20 449,00	1 704,08	19,66	21,75
31	341	20 630,50	1 719,21	19,84	21,95
32	344	20 812,00	1 734,33	20,01	22,14
33	347	20 993,50	1 749,46	20,19	22,33
34	350	21 175,00	1 764,58	20,36	22,53
35	353	21 356,50	1 779,71	20,54	22,72

*Grille C et PAHQ*

Professeurs temps plein 20 heures HIP + 15 heures TA  
 Personnel administratif qualifié temps plein 35 heures hebdomadaires

Valeur du point au 1<sup>er</sup> septembre 2006 : 60,50 €.

(En euros.)

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
0	227	13 733,50	1 144,46	13,21	14,61
1	230	13 915,00	1 159,58	13,38	14,80
2	233	14 096,50	1 174,71	13,55	15,00

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
3	236	14 278,00	1 189,83	13,73	15,19
4	239	14 459,50	1 204,96	13,90	15,38
5	242	14 641,00	1 220,08	14,08	15,58
6	245	14 822,50	1 235,21	14,25	15,77
7	248	15 004,00	1 250,33	14,43	15,96
8	251	15 185,50	1 265,46	14,60	16,15
9	253	15 306,50	1 275,54	14,72	16,28
10	256	15 488,00	1 290,67	14,89	16,48
11	259	15 669,50	1 305,79	15,07	16,67
12	262	15 851,00	1 320,92	15,24	16,86
13	265	16 032,50	1 336,04	15,42	17,06
14	268	16 214,00	1 351,17	15,59	17,25
15	271	16 395,50	1 366,29	15,76	17,44
16	274	16 577,00	1 381,42	15,94	17,64
17	277	16 758,50	1 396,54	16,11	17,83
18	280	16 940,00	1 411,67	16,29	18,02
19	283	17 121,50	1 426,79	16,46	18,21
20	286	17 303,00	1 441,92	16,64	18,41
21	288	17 424,00	1 452,00	16,75	18,54
22	290	17 545,00	1 462,08	16,87	18,66

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
23	293	17 726,50	1 477,21	17,04	18,86
24	296	17 908,00	1 492,33	17,22	19,05
25	299	18 089,50	1 507,46	17,39	19,24
26	302	18 271,00	1 522,58	17,57	19,44
27	305	18 452,50	1 537,71	17,74	19,63
28	308	18 634,00	1 552,83	17,92	19,82
29	311	18 815,50	1 567,96	18,09	20,02
30	314	18 997,00	1 583,08	18,27	20,21
31	317	19 178,50	1 598,21	18,44	20,40
32	320	19 360,00	1 613,33	18,62	20,60
33	323	19 541,50	1 628,46	18,79	20,79
34	326	19 723,00	1 643,58	18,96	20,98
35	329	19 904,50	1 658,71	19,14	21,18

*Grille PA et PES*

Professeurs temps plein 20 heures HIP + 15 heures TA  
Personnel de service temps plein 35 heures hebdomadaires

Valeur du point au 1<sup>er</sup> septembre 2006 : 60,50 €.

*(En euros.)*

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
0 à 3	221	13 370,50	1 114,21	7,35	8,13
4	222	13 431,00	1 119,25	7,38	8,16
5	223	13 491,50	1 124,29	7,41	8,20

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
6	224	13 552,00	1 129,33	7,45	8,24
7	225	13 612,50	1 134,38	7,48	8,28
8	226	13 673,00	1 139,42	7,51	8,31
9	227	13 733,50	1 144,46	7,55	8,35
10	228	13 794,00	1 149,50	7,58	8,39
11	229	13 854,50	1 154,54	7,61	8,42
12	231	13 975,50	1 164,63	7,68	8,50
13	233	14 096,50	1 174,71	7,75	8,57
14	235	14 217,50	1 184,79	7,81	8,64
15	237	14 338,50	1 194,88	7,88	8,72
16	239	14 459,50	1 204,96	7,94	8,79
17	241	14 580,50	1 215,04	8,01	8,86
18	243	14 701,50	1 225,13	8,08	8,94
19	245	14 822,50	1 235,21	8,14	9,01
20	247	14 943,50	1 245,29	8,21	9,08
21	249	15 064,50	1 255,38	8,28	9,16
22	251	15 185,50	1 265,46	8,34	9,23
23	252	15 246,00	1 270,50	8,38	9,27
24	254	15 367,00	1 280,58	8,44	9,34
25	256	15 488,00	1 290,67	8,51	9,42

ÉCHELON ancienneté	INDICE	SALAIRE ANNUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE conventionnel	SALAIRE HORAIRE majoré
26	258	15 609,00	1 300,75	8,58	9,49
27	260	15 730,00	1 310,83	8,64	9,56
28	262	15 851,00	1 320,92	8,71	9,64
29	264	15 972,00	1 331,00	8,78	9,71
30	266	16 093,00	1 341,08	8,84	9,78
31	268	16 214,00	1 351,17	8,91	9,86
32	270	16 335,00	1 361,25	8,98	9,93
33	272	16 456,00	1 371,33	9,04	10,00
34	274	16 577,00	1 381,42	9,11	10,08
35	276	16 698,00	1 391,50	9,17	10,15