

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale  
et accords nationaux**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

---

**ACCORD DU 2 JUILLET 2008**

RELATIF AUX EMPLOIS DE RESPONSABLE DU CENTRE DE RESSOURCES  
ET D'AIDE À LA FORMATION ET DE CONSEILLER JEUNES

NOR : *ASET0850903M*

---

Entre :

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, (CCCA-BTP),

D'une part, et

Le syndicat national du bâtiment et des travaux publics, section nationale des personnels du réseau CCCA-BTP CFE-CGC ;

Le syndicat national du personnel des CFA et assimilés de la construction CGT,

D'autre part,

Vu l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP et de ses avenants, étendus par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 ;

Vu l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP du 16 décembre 1999, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 et relayé au plan local par un accord d'entreprise,

**PRÉAMBULE**

Considérant l'évolution des activités des associations gestionnaires de CFA-BTP inhérentes à la formation en alternance et, par voie de conséquence, l'émergence d'emplois stables au sein desdites associations ;

Considérant les engagements des professionnels du BTP visant tant à la qualité de l'accueil et de l'orientation qu'à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et, s'inscrivant dans cet objectif, la volonté affirmée du CCCA-BTP de favoriser au sein du réseau, notamment :

- le développement des centres de ressources et d'aide à la formation (CRAF) au service principalement de l'individualisation de la formation ;
- le déploiement et la professionnalisation des dispositifs « point conseil BTP ».

Les parties signataires du présent accord ont convenu d'intégrer dans le dispositif conventionnel des associations paritaires gestionnaires de CFA-BTP conventionnées avec le CCCA-BTP les emplois de « responsable du centre de ressources et d'aide à la formation » et de « conseiller jeunes et entreprises ».

Elles entendent à cet égard que les titulaires de ces emplois :

- fassent partie intégrante du champ d'application de l'ensemble des accords collectifs conclus au plan national par le CCCA-BTP avec les organisations syndicales nationales représentatives du personnel des associations ;
- bénéficient dans ce cadre, notamment des dispositions desdits accords communes à l'ensemble des salariés des associations et, en particulier, de celles du préambule de l'accord collectif du 22 mars 1982 et de celles de l'accord national du 16 décembre 1999 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et dont sont issues les dispositions du présent accord.

Dans cette perspective, elles ont convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux responsables de CRAF et aux conseillers jeunes et entreprises des associations gestionnaires de CFA du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

## **TITRE I<sup>er</sup>**

### **DISPOSITIONS COMMUNES**

Responsables de CRAF. – Conseillers jeunes et entreprises

## **Article 2**

### *Période d'essai. – Préavis*

(art. 206 de l'accord collectif du 22 mars 1982)

#### **2.1. Période d'essai**

Les responsables de CRAF et les conseillers jeunes et entreprises sont soumis à une période d'essai de 3 mois.

## 2.2. Préavis

La partie qui entend mettre fin au contrat de travail notifie son intention à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception en respectant les délais de préavis suivants :

Pendant la période d'essai :

- au cours du premier mois : 1 semaine ;
- après le premier mois : 3 semaines.

A l'issue de la période d'essai :

- ancienneté du salarié inférieure à 2 ans : 1 mois ;
- ancienneté du salarié égale ou supérieure à 2 ans : 3 mois.

## Article 3

### *Formation d'accueil et perfectionnement*

3.1. Les responsables de CRAF et les conseillers jeunes et entreprises engagés à partir de la date d'entrée en vigueur du présent protocole sont tenus de participer aux actions d'accueil et d'intégration organisées à leur intention par le CCCA-BTP.

Au plus tard dans les 12 mois suivant l'échéance de ces actions, les salariés concernés font l'objet d'une validation des acquis de première formation de la part de la direction de la formation du CCCA-BTP.

3.2. Un parcours individuel de formation et de perfectionnement sera proposé par le CCCA-BTP aux responsables de CRAF et aux conseillers jeunes et entreprises en fonctions à la date d'entrée en vigueur du présent protocole et engagés à compter de l'année scolaire 2006-2007.

Au plus tard dans les 12 mois suivant l'échéance de ce parcours, les salariés concernés font l'objet d'une validation des acquis de la formation de la part de la direction de la formation du CCCA-BTP.

3.3. Les responsables de CRAF et les conseillers jeunes et entreprises bénéficient des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant la formation continue et la promotion sociale.

## Article 4

### *Rémunération. – Prime et tarification*

*(art. 204 et 208 de l'accord collectif du 22 mars 1982)*

4.1. Les responsables de CRAF et les conseillers jeunes et entreprises sont rémunérés suivant la grille de salaire et conformément à la grille d'avancement annexées.

Leur engagement s'effectue à l'échelon 1, 2 ou 3 de la grille d'avancement en fonction de leur âge et de leurs références professionnelles.

4.2. En sus de leur salaire mensuel brut de base, les responsables de CRAF et les conseillers jeunes et entreprises perçoivent :

- une gratification de fin d'année dont le montant est fixé à 50 % du salaire mensuel brut de base servi au titre du mois de décembre au prorata du nombre de mois de travail, effectif ou assimilé, assurés au cours de la période de référence 1<sup>er</sup> janvier-31 décembre.

En cas de départ avant décembre, le salaire de référence pour le calcul au prorata sera celui du dernier mois complet de présence.

- une prime de vacances dont le montant est fixé à 30 % du salaire mensuel brut de base servi au titre du mois de juillet au prorata du nombre de mois de travail, effectif ou assimilé, assurés au cours de la période de référence 1<sup>er</sup> septembre-31 août.

En cas de départ avant juillet, le salaire de référence pour le calcul au prorata sera celui du dernier mois complet de présence.

4.3. Pour les salariés occupés successivement à temps complet et à temps partiel ou inversement au cours de la période de référence, la gratification de fin d'année et la prime de vacances sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

## **Article 5**

### *Autorisations d'absence*

*(art. 109, 209, 309 et 409 et II de l'accord collectif du 22 mars 1982)*

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés payés et non déductibles de la rémunération sont accordées dans les circonstances suivantes :

- mariage, Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- obsèques du conjoint : 4 jours ouvrés ;
- obsèques d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- obsèques du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents : 2 jours ouvrés ;
- déménagement : 1 jour ouvré.

En cas de maladie d'un enfant, la mère ou le père de famille dispose, sur justification médicale, d'un capital annuel de 5 jours ouvrés.

En outre, une journée ou une demi-journée sans solde peut être accordée pour convenance personnelle.

Ces absences doivent être prises dans les jours mêmes de l'événement qui les justifie et ne peuvent par conséquent être reportées.

Aucune autorisation d'absence n'est accordée si l'événement a lieu pendant les congés payés ou lors de toute autre période d'absence (maladie, etc.).

## **Article 6**

### *Règles générales d'appréciation de la durée de travail*

#### **6.1. Période d'appréciation de la durée de travail**

*(art. 10.2 de l'accord national du 16 décembre 1999  
sur l'ARTT dans les associations)*

Afin de tenir compte des variations de charge de travail liées notamment au rythme de la formation en alternance, la durée hebdomadaire de travail de 35 heures des responsables de CRAF et des conseillers jeunes et entreprises est calculée en moyenne sur l'année scolaire allant du lundi matin compris dans la période 28 août-3 septembre au dimanche soir précédant la rentrée scolaire suivante.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat en cours d'année scolaire, la durée hebdomadaire de travail est calculée en moyenne sur la période durant laquelle le salarié est contractuellement lié à l'association.

## 6.2. Régime des heures de travail effectuées

*(art. 10.3 de l'accord national du 16 décembre 1999  
sur l'ARTT dans les associations)*

6.2.1. Les heures de travail effectuées entre 35 et 39 heures par semaine n'ont pas la nature d'heures supplémentaires, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun.

6.2.2. Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires et, au-delà de la 41<sup>e</sup> heure, au repos compensateur obligatoire, conformément à l'article L. 3126-26 du code du travail.

Les heures supplémentaires hebdomadaires donnent lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes et ne s'imputent pas, par conséquent, sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La durée maximale de travail est fixée à 42 heures par semaine.

De façon exceptionnelle, pour répondre aux contraintes de fonctionnement de l'association, les salariés peuvent être amenés à travailler tout ou partie d'un jour non ouvré dans la limite de 3 fois par an et par salarié et dans le respect de la durée maximale de travail de 42 heures par semaine.

6.2.3. Les heures de travail effectuées au-delà de la durée annuelle de travail de référence des responsables de CRAF et des conseillers jeunes et entreprises, définie respectivement aux articles 8.1 et 12 ci-après, ouvrent droit, à l'exclusion des heures déjà prises en compte dans le cadre d'un dépassement hebdomadaire de 39 heures, aux majorations pour heures supplémentaires et, en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, au repos compensateur obligatoire.

Les heures supplémentaires annuelles s'imputent sur le contingent annuel sauf si elles donnent lieu à un repos compensateur de remplacement.

Elles sont rémunérées ainsi que leur majoration avec le salaire du dernier mois de l'année scolaire.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130.

## 6.3. Lissage de la rémunération

*(art. 11.3 de l'accord national du 16 décembre 1999  
sur l'ARTT dans les associations)*

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, la rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures, conformément à l'article L. 3122-16 du code du travail.

Les heures d'absence non indemnissables sont déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée.

6.4. Comptabilisation des absences  
(art. 10.4 de l'accord national du 16 décembre 1999  
sur l'ARTT dans les associations)

Les absences et congés divers prévus par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sont décomptés pour leur durée et, le cas échéant, rémunérés comme temps de travail en application desdites dispositions.

Ils ne peuvent donner lieu à récupération.

Entrent notamment dans ce cadre :

- les congés pour accident, maladie ou maternité ;
- les heures de délégation de type légal ou conventionnel effectivement utilisées ;
- les congés de formation professionnelle continue ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les autorisations d'absence prévues par l'article 5 ci-dessus ;
- les jours fériés et chômés intervenant un jour ouvré.

**TITRE II**  
**DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES**

Responsables de CRAF

**Article 7**

*Congés payés annuels des responsables de CRAF*

7.1. La durée des congés payés des responsables de CRAF est de 10 semaines (70 jours ouvrables ou non) pour 12 mois de travail, effectif ou assimilé, réalisés au cours de la période de référence légale allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Ces congés se composent des congés légaux qui se situent par convention à l'intérieur des congés d'été fixés ci-après et de congés supplémentaires accordés en raison de la participation des salariés à la formation des jeunes accueillis en CFA.

7.2. Les congés payés des responsables de CRAF se répartissent comme suit :

- 2 semaines de congés d'hiver (14 jours ouvrables ou non) fixées durant la semaine comprenant le 25 décembre et celle comprenant le 1<sup>er</sup> janvier ou à des périodes différentes afin de les faire coïncider avec celles retenues par accord d'entreprise par l'association pour le personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation conformément aux accords collectifs nationaux susvisés ;
- 1 semaine de congés de printemps à l'occasion des fêtes de Pâques (7 jours ouvrables ou non) aux dates fixées par l'association pour le personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation conformément aux accords collectifs nationaux susvisés ;
- 6 semaines de congés d'été (42 jours ouvrables ou non) qui sont prises en une seule fois, aux dates agréées par l'association après avis du directeur du CFA, à l'intérieur des congés d'été fixés pour le personnel

d'enseignement, d'éducation et d'animation, du lundi matin compris dans la période 10 juillet-16 juillet au lundi matin compris dans la période 28 août-3 septembre, conformément aux accords collectifs nationaux susvisés ;

- 1 semaine mobile (7 jours ouvrables ou non) prise, dans la période correspondant à l'année scolaire en cours, à l'intérieur ou non des congés d'été précités, aux dates agréées par l'association après avis du directeur du CFA.

7.3. Ces 10 semaines de congés payés (70 jours ouvrables ou non) ne peuvent se cumuler avec les jours de congés supplémentaires, notamment d'ancienneté, accordés par la convention collective ni avec une éventuelle augmentation des congés légaux ou conventionnels.

Tout congé supplémentaire ou toute augmentation de congés qu'imposerait la loi ou la convention collective s'imputera d'abord sur les congés accordés au présent article.

## **Article 8**

### *Durée annuelle de travail des responsables de CRAF*

8.1. La durée annuelle de travail des responsables de CRAF, appréciée dans le cadre de l'année scolaire définie à l'article 6.1 ci-dessus, est égale à 1 435 heures, auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée dite de solidarité.

Cette durée de travail correspond à une année scolaire complète d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés et déduction faite chaque année d'un nombre de jours fériés et chômés forfaitairement fixé à 5.

En cas d'embauche, de rupture du contrat ou de congés payés d'une durée inférieure au droit intégral à congés payés au cours de l'année scolaire, la durée de travail de référence est réajustée en conséquence.

8.2. Pour assurer les activités spécifiques liées à l'organisation du CRAF ainsi qu'à la gestion de ses ressources et de ses matériels, les responsables de CRAF disposent d'une durée de 3,5 heures en moyenne par période de 5 jours de travail effectif appréciée sur l'année scolaire, soit 143,5 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée dite de solidarité par année scolaire.

## **Article 9**

### *Aménagement du temps de travail des responsables de CRAF (art. 11 de l'accord national du 16 décembre 1999 sur l'ARTT dans les associations)*

#### **9.1. Modulation de la durée hebdomadaire de travail**

L'aménagement du temps de travail des responsables de CRAF, dans le cadre général ci-dessus défini, est assorti d'une modulation de la durée hebdomadaire de travail sur la période correspondant à l'année scolaire définie à l'article 6.1 ci-dessus.

La durée hebdomadaire de travail pouvant varier en fonction des nécessités de fonctionnement de l'association dans les limites ci-après.

## 9.2. Amplitude hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail des responsables de CRAF peut être modulée entre 31 et 39 heures.

Elle peut atteindre un maximum de 42 heures hebdomadaires ; seules les heures effectuées au-delà de 39 heures ayant la nature d'heures supplémentaires conformément à l'article 6.2 ci-dessus.

## 9.3. Rupture du contrat en cours d'année scolaire

Les responsables de CRAF cessant leurs fonctions et n'ayant pas compensé les heures non effectuées en deçà de 35 heures hebdomadaires en conservent le bénéfice.

Ceux ayant accumulé un crédit d'heures au-delà de 35 heures en moyenne hebdomadaire au moment de la rupture de leur contrat de travail perçoivent la rémunération afférente à ces heures au taux majoré pour heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

## 9.4. Programmation indicative et délai de prévenance

La programmation indicative de la modulation prévue par l'article L. 3122-11 du code du travail est déterminée lors de la négociation annuelle obligatoire dans l'association.

Elle est soumise pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et peut faire l'objet de modifications en cours d'année scolaire en fonction des nécessités de fonctionnement de l'association, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La programmation indicative de la modulation doit être remise au salarié au moins 7 jours ouvrés avant le début de la période couverte par la programmation.

Une modification de la programmation indicative ne peut intervenir qu'à près un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins.

## Article 10

*Organisation du travail des responsables de CRAF  
(art. 17 de l'accord national du 16 décembre 1999  
sur l'ARTT dans les associations)*

L'organisation du travail des responsables de CRAF s'effectue sur une période de 42 semaines au cours d'une année scolaire.

Elle peut toutefois s'effectuer sur une période de 41 semaines de 35,875 heures chacune en moyenne sur l'année scolaire dans le respect de la durée annuelle de travail définie à l'article 8 ci-dessus, dans les associations gestionnaires ayant retenu par accord d'entreprise ce mode d'organisation du travail pour le personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation.



### TITRE III

## DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

#### Conseillers jeunes et entreprises

### Article 11

#### *Congés payés des conseillers jeunes et entreprises*

11.1. La durée annuelle des congés payés des conseillers jeunes et entreprises est de 36 jours ouvrables correspondant à 30 jours ouvrés de congés payés pour 1 année de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence légale allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

11.2. Les congés payés des conseillers jeunes et entreprises se répartissent comme suit :

- 24 jours ouvrables, correspondant à 20 jours ouvrés, pris en une seule fois aux dates agréées par l'association après avis du directeur du CFA, à l'intérieur des congés d'été fixés pour le personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation, du lundi matin compris dans la période 10 juillet-16 juillet au lundi matin compris dans la période 28 août-3 septembre, conformément aux accords collectifs nationaux susvisés ;
- 12 jours ouvrables correspondant à 10 jours ouvrés pris en une ou plusieurs fois dans la période correspondant à l'année scolaire en cours, aux dates agréées par l'association après avis du directeur du CFA.

11.3. Ces 36 jours ouvrables de congés payés (30 jours ouvrés) ne peuvent se cumuler avec les jours de congés supplémentaires, notamment d'ancienneté, accordés par la convention collective ni avec une éventuelle augmentation des congés légaux ou conventionnels.

Tout congé supplémentaire ou toute augmentation de congés qu'imposerait la loi ou la convention collective s'imputera donc d'abord sur les congés accordés au présent article.

### Article 12

#### *Durée annuelle de travail des conseillers jeunes et entreprises*

La durée annuelle de travail des conseillers jeunes et entreprises, appréciée dans le cadre de l'année scolaire définie à l'article 6.1 ci-dessus, est égale à 1 547 heures, auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée dite de solidarité.

Cette durée de travail correspond à une année scolaire complète d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés et déduction faite chaque année d'un nombre de jours fériés et chômés forfaitairement fixé à 9.

En cas d'embauche, de rupture de contrat ou de congés payés d'une durée inférieure au droit intégral à congés payés au cours d'une année scolaire, la durée de travail de référence est réajustée en conséquence.

## **Article 13**

### *Aménagement du temps de travail des conseillers jeunes et entreprises*

#### **13.1. Attribution de jours ou de demi-journées de repos**

L'aménagement du temps de travail des conseillers jeunes et entreprises sur l'année scolaire, dans le cadre général ci-dessus défini, s'effectue par l'attribution de jours ou de demi-journées de repos de réduction du temps de travail dans les limites fixées ci-après.

#### **13.2. Durée hebdomadaire de travail**

La durée de travail des conseillers jeunes et entreprises est fixée à 37 heures par semaine ouvrant droit à 12 jours ou 24 demi-journées de repos.

Elle peut toutefois atteindre un maximum de 42 heures hebdomadaires, seules les heures effectuées au-delà de 39 heures ayant la nature d'heures supplémentaires conformément à l'article 6.2 ci-dessus.

#### **13.3. Acquisition des jours ou des demi-journées de repos**

Les jours ou les demi-journées de repos visés à l'article 13.2 ci-dessus correspondent à une année scolaire complète d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'embauche, de rupture du contrat ou d'absence en cours d'année scolaire, leur nombre est réajusté en conséquence de telle sorte que la moyenne hebdomadaire appréciée sur le nombre de jours travaillés sur l'année scolaire soit égale à 35 heures.

#### **13.4. Rupture du contrat de travail en cours d'année scolaire**

Les conseillers jeunes et entreprises cessant leurs fonctions et ayant pris par anticipation des jours ou des demi-journées de repos non acquis en conservent le bénéfice.

Ceux ayant acquis des jours ou des demi-journées de repos non pris au moment de la rupture du contrat de travail en perçoivent la rémunération avec le solde de tout compte.

#### **13.5. Modalités de prise des jours ou des demi-journées de repos**

La période de prise des jours ou des demi-journées de repos correspond à l'année scolaire définie à l'article 6.1 ci-dessus.

Les dates de repos sont fixées par l'association après avis du directeur du CFA dans la limite de 6 jours ou de 12 demi-journées.

Les 6 jours ou 12 demi-journées de repos restants sont pris à l'initiative du salarié et ne peuvent, sauf accord du directeur du CFA, être accolés aux congés payés et aux jours fériés et chômés. Ils ne peuvent être accolés entre eux que dans la limite de 3 jours ou de 6 demi-journées.

Une programmation prévisionnelle des dates de repos fixées à l'initiative de l'association et du salarié est établie par l'association et remise au salarié au moins 7 jours ouvrés avant le début de la période couverte par la programmation – année scolaire, semestre ou trimestre – déterminée chaque année par l'association.

Cette programmation prévisionnelle peut être réexaminée en cours de période dans le cadre d'une concertation entre le salarié et sa hiérarchie.

Moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins, les dates de repos prévues dans la programmation prévisionnelle peuvent être modifiées à la demande du salarié en accord avec sa hiérarchie ou de l'employeur en fonction des nécessités de fonctionnement de l'association.

Les jours ou demi journées de repos ne peuvent être reportés d'une année scolaire à l'autre.

#### **TITRE IV**

### **MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

#### **Article 14**

##### *Date d'entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord prend effet à compter du début de l'année scolaire 2008-2009.

#### **Article 15**

##### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 18 ci-après.

#### **Article 16**

##### *Interprétation de l'accord*

Les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans le mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA-BTP et remis à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives.

#### **Article 17**

##### *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé par voie d'avenant conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des partenaires sociaux par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et les discussions devront commencer dans un délai de 2 mois suivant la lettre de notification.

## **Article 18**

### *Dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et sous réserve d'un délai de préavis de 3 mois.

## **Article 19**

### *Caractère obligatoire de l'accord*

Il ne pourra être dérogé au présent accord même dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 20**

### *Dépôt. – Extension. – Notification. – Validité de l'accord*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en application de l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives des salariés dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

## **Article 21**

### *Information des salariés et des représentants du personnel*

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association gestionnaire :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où ledit accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 2 juillet 2008.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grilles de salaires et d'avancement des responsables de CRAF et des conseillers jeunes et entreprises

#### Grille de salaires. – Point ETAM-CFA

ÉCHELON	COEFFICIENT
1	270
2	295
3	320
4	345
5	365
6	385
7	400
8	415
9	430
10	450

#### Grille d'avancement

ÉCHELON	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
Du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup> .....	1 an	1 an
Du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup> .....	2 ans	18 mois
Du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup> .....	2 ans	18 mois
Du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup> .....	3 ans	2 ans
Du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup> .....	3 ans	2 ans
Du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> .....	3 ans	2 ans
Du 7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup> .....	3 ans	2 ans
Du 8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup> .....	4 ans	3 ans
Du 9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup> .....	4 ans	3 ans