

Brochure n° 3306

Convention collective nationale

IDCC : 2230. – **ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE
DE LA QUALITÉ DE L'AIR**

AVENANT DU 12 MARS 2009

PORTANT MODIFICATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET0950537M*

IDCC : *2230*

Liste des avenants adoptés en 2008

Dans l'ensemble du texte, l'expression « fédération ATMO » est complétée par « fédération ATMO FRANCE ».

Le terme « organisme rattaché à la convention collective nationale » désigne dans les articles les entités juridiques rattachées à la convention collective nationale, en lieu et place des termes « association » ou « réseau ».

TITRE I^{er}

GÉNÉRALITÉS

PRÉAMBULE

Dans le 1^{er} alinéa, après « la conférence », il est ajouté « des présidents des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA) ». L'expression « Réseau ATMO » est complétée par « regroupées dans la fédération ATMO France ».

A la fin du préambule les alinéas suivants sont rajoutés :

« 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'appli-

tion de cet accord professionnel ne peuvent comporter des stipulations dérogeant moins favorablement en tout ou en partie à celles issues de la présente négociation.

A la demande de la commission paritaire gérant 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. »

Article 1^{er}

Champ d'application

Avenant à l'article 1^{er} :

Dans le second alinéa, l'expression « les numéros 743B, 913E ou 751E » est remplacée par « les numéros 7120B et 9499Z ».

Dans le 3^e alinéa, le terme « AASQA » est complété par « ou groupements ».

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

« 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 (Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air) ou des groupements d'AASQA 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 2

Inchangé

Article 3

Inchangé

Article 4

Inchangé

Article 5

Inchangé

Article 6

Délégué et représentant du personnel

Avenant à l'article 6 :

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

Inchangé

TITRE II

CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Article 8

Inchangé

Article 9

Période d'essai

Le premier alinéa est modifié :

« 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. »

et 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. »

Article 10

Inchangé

TITRE III

RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11

Inchangé

Article 12

Inchangé

Article 13

Licenciement économique

Avenant à l'article 13 :

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 des solutions de reclassement au sein de son organisme ou d'organismes liés au réseau des employeurs liés à la fédération ATMO France. A défaut, il recherche des mesures de reclassement individuel externe. »

Le dernier alinéa :

« Priorité de réembauchage : le salarié bénéficie pendant 1 an d'une priorité de réembauchage dans l'ensemble du réseau ATMO réseau des organismes adhérents sous réserve d'en faire la demande dans un délai de 4 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 1 an d'une priorité de réembauchage sous réserve d'en faire la demande dans un délai de 4 mois, à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. 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 comme suit :

ANCIENNETÉ GLOBALE	PRIME
De 0 à 2 ans	1/10 de mois par année d'ancienneté
De 2 à 5 ans	1/8 de mois par année
Au-delà de 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté

Les périodes définies ci-dessus constituent des seuils d'application des taux d'indemnisation. L'indemnité est due au taux correspondant à l'ancienneté globale du salarié dans l'entreprise (Cass. Soc. 5 mai 1986 n° 1086). L'indemnité exigible sera la plus favorable au salarié par comparaison avec l'indemnité conventionnelle ci-avant définie et l'indemnité légale de licenciement définie par les articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail. »

Article 15

Inchangé

Article 16

Départ en retraite

Article remplacé :

« 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).

Délais de préavis :

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite, doit prévenir son employeur en respectant le préavis fixé à l'article 11 susvisé.

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 rattachés à la convention collective nationale à partir du 1^{er} janvier 2007. Les couvertures minimales imposées et obligations sont rappelées ici à la date du 1^{er} 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

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 1^{er} 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.

Ainsi et à l'exception des 4 premières semaines de congés payés, les salariés pourront affecter leurs périodes de congé 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 rattaché à la convention collective nationale 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 19

Inchangé

Article 20

Inchangé

Article 21

Inchangé

Article 22

Inchangé

Article 23

Inchangé

TITRE V

RÉMUNÉRATION ET AMÉNAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 24

Entretien d'appréciation

Avenant à l'article 24 :

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(rice) ou au président(e) dans les AASQA ou groupements ».

Dans le dernier alinéa, après « en cas de nouveau désaccord », il est ajouté « pour les AASQA ».

Article 25

Classification professionnelle et rémunération

Avenant à l'article 25 :

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

Avenant à l'article 26 :

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

Article 28

Inchangé

Article 29

Inchangé

Article 30

Inchangé

TITRE VII

FORMATION

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 rattachés à la convention collective nationale.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 relative à 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 compétences, 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.

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

Article 32

Inchangé

Article 33

Inchangé

Article 34

Déplacement du lieu de travail

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

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

Article 35

Mobilité des personnels

Article remplacé :

« Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnels des organismes rattachés à la convention collective nationale appliquant la présente convention collective au sein du dispositif ATMO, la fédération ATMO France publiera

chaque mois la liste des postes vacants ou des créations de postes des organismes rattachés à la convention collective nationale. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires des organismes rattachés à la convention collective nationale.

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

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

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

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

Article 36

Inchangé

Article 37

Inchangé

Article 38

Inchangé

Article 39

Inchangé

Article 40

Inchangé

Article 41

Inchangé

TITRE X

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 42

Commission paritaire

Article remplacé :

« Il est institué une commission paritaire qui siégera dans un lieu choisi par la fédération ATMO, 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 deux 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 un projet de procès-verbal est envoyé sous 1 mois pour une approbation définitive à la séance suivante. Les ordres du jour, relevés de décisions et procès-verbaux des réunions sont communiqués pour information aux organismes rattachés à la convention collective nationale, qui ont en charge la diffusion interne aux représentants du personnel. »

Article 43

Inchangé

Date d'effet et dépôt

Le présent accord prend effet au premier jour du mois qui suit sa signature.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Fait à Paris, le 12 mars 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération ATMO.

Syndicat de salariés :

Fédération des services CFDT.

ANNEXE I

Classification et salaires

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de compléter la convention collective nationale d'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 1^{er}

Inchangé

Article 2

Inchangé

Article 3

Inchangé

Article 4

Inchangé

Article 5

Inchangé

Article 6

Inchangé

Article 7

Inchangé

Article 8

Valeur du point

Article remplacé :

« Au 1^{er} janvier 2009, la valeur du point a été fixée à 4,77 €.

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

Article 9

Inchangé

Article 10

Grille de classification

Les primes, de quelque nature qu'elles soient, si elles sont pratiquées dans le réseau, 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.

(Voir tableau page suivante.)

ÉCHELON	CATÉGORIE						TEMPS DE PRÉSENCE 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

Avenant à l'article 10

Dans le tableau, 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. »