

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES  
CONSEILS D'ARCHITECTURE,  
D'URBANISME  
ET DE L'ENVIRONNEMENT**

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CONSEILS D'ARCHITECTURE, D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT

## Sommaire

Préambule	3
Champ d'application	3
Durée	3
Entrée en vigueur de la convention collective	3
Révision	3
Dénonciation	4
Extension	4
Force obligatoire	4
Avantages acquis	4
Titre I – Liberté d'opinion et exercice du droit syndical	5
Titre II – Classifications professionnelles et niveaux de qualification	8
Titre III – Formation professionnelle tout au long de la vie	24
Titre IV – Durée du travail	33
Titre V – Congés – absences	35
Titre VI – Embauche du personnel et contrat de travail	38
Titre VII – Conditions de rupture du contrat de travail	40
Titre VIII – Retraite complémentaire – Protection sociale	42
Titre IX – Protection des salariés contre la violence au travail	63
Titre X – Égalité professionnelle	64
Titre XI – Le paritarisme	66
Titre XII – Fonds social et de solidarité	69

## **PREAMBULE**

**L**es CAUE sont des associations départementales issues de la loi sur l'architecture du 3 janvier 1977. Ils assument des missions de service public définies à l'article 7 de la loi dans un cadre et un esprit associatif.

Cette présente convention collective nationale règle les obligations réciproques et les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE). Cette convention est un outil ouvert et évolutif permettant d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation des missions de service public des CAUE.

Elle a pour but d'harmoniser le statut contractuel de l'ensemble du personnel des CAUE, notamment au sujet des conditions de travail, des évolutions de carrière et de promotion tout en tenant compte de la spécificité des CAUE

## **CHAMP D'APPLICATION**

La présente convention s'applique à tous les salariés des associations Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des Unions Régionales et de la Fédération Nationale, sur l'ensemble de la métropole et des départements d'Outre Mer.

## **DUREE**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

L'entrée en application de la présente convention coïncidera avec la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

## **REVISION**

La convention peut être révisée à tout moment après une demande faite par une ou plusieurs des parties signataires et adhérents.

La partie qui prend l'initiative d'une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception :

- à tous les signataires et adhérents,
- au siège de la Fédération Nationale des CAUE qui sera chargée de réunir dans un délai de 3 mois maximum l'ensemble des parties concernées pour que s'engagent les négociations en vue de la révision proposée.

Les articles de la convention ainsi révisés feront l'objet d'un avenant soumis à la publicité prévue à l'article L.132-10 du Code du Travail.

## **DENONCIATION**

La convention peut être dénoncée, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément à la législation en vigueur.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents de la convention et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail.

La dénonciation doit être précédée d'un préavis de trois mois.

Lorsque 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 s'il y a eu accord ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

La Fédération Nationale des CAUE sera chargée de réunir l'ensemble des parties concernées pour que s'engagent les négociations.

Pour le cas où la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention, les salariés concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

## **EXTENSION**

Les partenaires sociaux demanderont l'extension de la Convention Collective Nationale, dès la signature de celle-ci par les parties contractantes

## **FORCE OBLIGATOIRE**

La convention collective des CAUE s'applique dans tous les CAUE entrant dans son champ d'application, sans possibilité de dérogation aux dispositions développées dans la présente convention collective, sauf mesures plus favorables.

## **AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention ne peut être la cause de la suppression ou de la réduction des avantages individuels acquis par le personnel en fonction à la date de la signature de la présente convention.

Toutefois, les avantages institués par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet par voie de contrat de travail, d'accord d'entreprise ou par usage au sein des CAUE.

# TITRE I

## LIBERTE D'OPINION ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun sa liberté d'opinion et celle d'adhérer à une organisation syndicale de son choix.

Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action et les dispositions des articles L 122-45 et L 412-2 du Code du Travail qui s'appliquent de plein droit aux salariés.

Notamment :

Les employeurs et salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération au sein de l'entreprise les origines et opinions de quiconque, non plus que l'appartenance à un syndicat.

Les employeurs ne doivent pas non plus en tenir compte pour arrêter leur décision concernant l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et les congédiements, la rémunération, l'avancement ou la promotion.

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.

L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

### 1.1 - AUTORISATIONS D'ABSENCE

Sous réserve d'un préavis de six jours ouvrables, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour les représenter aux réunions préparatoires et plénières de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective en charge de concilier sur les différends individuels et collectifs, de proposer ou interpréter les textes conventionnels, de négocier les salaires minima de la grille de classification.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif. Elles ne font l'objet d'aucune retenue sur salaire et ne sont pas décomptées des congés payés.

### 1.2 - INDEMNITE DE DEPLACEMENT

La prise en charge des frais de déplacement et de séjour des salariés et employeurs participant aux réunions de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective est assurée par le Fonds de fonctionnement de la Convention Collective dans les conditions ci-dessous.

Chaque organisation syndicale peut désigner un représentant qui sera autorisé à s'absenter.

#### Déplacement en train

Le remboursement des frais de déplacement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de seconde classe.

### Déplacement en avion

Le remboursement des frais de déplacement des résidants dans les départements d'outre-mer s'effectuent sur présentation d'un billet d'avion en classe économique.

Pour la métropole, si le déplacement en avion s'avère plus économique en soi, ou par économie de frais d'hôtel, le remboursement des frais de déplacement sur cette base est également accepté

### Déplacement en voiture

Le défraiement s'effectue sur la base des kilomètres parcourus au tarif kilométrique SNCF d'un billet de seconde classe auquel s'ajoutent les frais annexes (parking, péage).

### Restauration hébergement

Les frais de restauration sont remboursés à raison de 1 repas par journée sur justificatif selon le barème publié par l'administration fiscale au Journal Officiel chaque année.

Les frais d'hébergement sont remboursés sur la base d'une nuitée et d'un petit-déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles.

En cas d'hébergement ou de retour tardif (arrivée domicile après 22 heures), un second repas est pris en charge.

## **1.3 - MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale en vue de siéger dans la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective bénéficient, en cas de licenciement, de la protection attribuée aux délégués syndicaux par l'article L 412-18 du Code du Travail

## **1.4 - REPRESENTATION DU PERSONNEL**

### **a – Sections Syndicales**

Chaque syndicat représentatif peut constituer une section syndicale dans chacun des huit périmètres géographiques définis ci-dessous, celle-ci assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

- 1 - Nord/Ile-de-France : régions Nord-Pas-de-Calais, Haute-Normandie, Picardie et Ile-de-France.
- 2 – Nord ouest : régions Basse-Normandie, Bretagne et Pays-de-la-Loire.
- 3 – Centre ouest : régions Centre, Poitou-Charentes et Limousin.
- 4 – Grand est : régions Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace, Bourgogne et Franche-Comté.
- 5 – Auvergne/Alpes : régions Auvergne et Rhône-Alpes.
- 6 – Sud ouest : régions Aquitaine et Midi-Pyrénées.
- 7 – Sud est : régions Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse.
- 8 – Outremer : Guadeloupe, Martinique, Guyane et île de la Réunion.

Le fonctionnement et les droits de ces sections syndicales sont régis par les dispositions des articles L.412-6 à L.412-10 du Code du Travail.

## **b – Délégués syndicaux**

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale peut désigner un délégué syndical. Celui-ci bénéficie des attributions et protections prévues par les articles L412-11 et suivants du Code du Travail.

## **c – Délégués du personnel**

Des délégués du personnel sont mis en place dans les CAUE, les salariés à temps partiel comptant pour un entier.

L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L.421-1 et suivants du Code du Travail.

## **d – Représentants au Conseil d'administration**

Conformément aux statuts des Conseils d'Architecture d'Urbanisme et de l'environnement, l'ensemble du personnel de chaque CAUE élit en son sein un représentant au conseil d'administration qui siège avec voix consultative.

Les détenteurs de ce mandat bénéficient, en cas de licenciement, de la protection attribuée aux délégués du personnel par l'article L 425-1 du Code du Travail.

## **1.5 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Dans les CAUE comptant 50 salariés au moins, un Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) est constitué dans les conditions prévues par les articles L.236-1 et suivants du Code du Travail.

Dans les CAUE, de moins de 50 salariés comportant des délégués du personnel, ceux-ci sont investis des missions incombant aux membres des CHSCT.

## **1.6 - COMITE D'ENTREPRISE**

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi à partir de 50 salariés.

L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L.431-1 et suivants du Code du Travail.

La subvention de fonctionnement du comité d'entreprise propre à lui assurer l'exécution de ses missions est fixée par l'article L.434-8 du Code du Travail.

## TITRE II

### CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET NIVEAUX DE QUALIFICATION

#### 2.1 - PREAMBULE

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité de la mise en place d'une grille de classification des salariés pour adopter un système plus approprié aux réalités techniques et sociales de la profession.

La présente classification a pour objet de favoriser l'emploi qualifié.

A cette fin il est décidé :

- d'établir la structure des classifications,
- de reconnaître les capacités acquises par les salariés des CAUE et promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie,
- de favoriser le déroulement de carrière des salariés et les possibilités de cursus professionnel,
- d'harmoniser les salaires minimaux en respectant l'écart hiérarchique,
- de négocier nationalement la grille des salaires.

#### 2.2 - DEFINITIONS GENERALES DES CRITERES ET DES NIVEAUX

La grille de classification des salariés des CAUE comporte cinq niveaux d'emplois définis par des critères classant suivants précisés dans le tableau progressif des contenus de classification, sans priorité ni hiérarchie.

Ceux-ci sont :

- Contenu de l'activité,
- Autonomie et initiative
- Technicité,
- Diplômes, Formation et expérience.

1er Critère - Contenu de l'Activité :

Il s'agit de la part de production du CAUE déléguée au salarié par l'employeur. Cette part se mesure à la nature complexe et variée et quantitative des directives transmises au salarié pour remplir ses actions et missions.

2<sup>ème</sup> Critère – Autonomie et l'initiative :

Il faut dissocier l'autonomie, liée au contrat de travail et au contenu de l'emploi proposé ou occupé par le salarié, de l'initiative, qui est le fait du salarié. La première comme la seconde sont donc des paramètres essentiels devant être analysés et mesurés au gré de la vie professionnelle du salarié lors des bilans annuels ou intermédiaires.

### 3<sup>ème</sup> Critère – Technicité :

Ce critère est lié à l'emploi occupé par le salarié et aux outils, techniques et/ou intellectuels, dont il a le savoir faire dans son activité pour effectuer les actions et missions qui lui sont confiées.

### 4<sup>ème</sup> Critère – Formation et/ou expérience :

La formation initiale ou continue correspond à un niveau de connaissance théorique, sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un diplôme admis en équivalence, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), d'une attestation de suivi de formation délivrée par un organisme de formation.

L'expérience professionnelle correspond à des connaissances acquises par une pratique répétée d'actions ou de missions par l'observation du milieu professionnel et individuel.

Celle-ci peut être validée par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

## NIVEAU I

### Position 1 :

Les salariés, de niveau I position 1, effectuent des travaux de très simple exécution, ne nécessitant pas de connaissance particulière selon des instructions précises, et font l'objet d'un contrôle permanent.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions du cadre de travail.

Cette position est une position d'accueil pour les salariés ayant acquis un diplôme de niveau VI de l'Éducation nationale, mais n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle.

### Position 2 :

Les salariés de niveau I position 2 effectuent des travaux de simple exécution selon des instructions précises et font l'objet d'un contrôle fréquent.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances acquises par :

- un diplôme de niveau V bis, V de l'Education Nationale,
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## NIVEAU II

### Position 1 :

Les salariés de niveau II position 1 effectuent des actions simples de leur métier selon des instructions précises faisant l'objet d'un suivi régulier.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives contrôlées très élémentaires.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance partielle des techniques de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau IVb de l'Education Nationale.
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

### **Position 2 :**

Les salariés de niveau II position 2 effectuent des actions courantes de leur métier selon des instructions précises faisant l'objet d'un suivi ponctuel.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives contrôlées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance partielle des techniques de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau IVa de l'Education Nationale,
- des formations continues
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## **NIVEAU III**

### **Position 1 :**

Les salariés de niveau III, position 1 effectuent des actions courantes de leur métier selon des instructions générales faisant l'objet d'un suivi éventuel et d'une validation par action.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives validées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance confirmée des techniques de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveaux III, de l'Education Nationale,
- des formations continues
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

### **Position 2**

Les salariés de niveau III position 2 effectuent des actions complexes de leur métier selon des directives générales faisant l'objet d'un suivi éventuel et d'une validation par action.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives validées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance confirmée des techniques de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveaux III, de l'Education Nationale,
- des formations continues
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

### **Position 3 :**

Les salariés de niveau III position 3 effectuent des actions complexes de leur métier selon des directives générales faisant l'objet d'une validation en phase finale.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives autonomes, dans le choix des procédures et moyens permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées des techniques et des outils de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveaux III, de l'Education Nationale,
- des formations continues
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## **NIVEAU IV**

### **Position 1 :**

Les salariés de niveau IV position 1 réalisent et organisent des missions à partir de directives générales, à charge d'en rendre compte à leur direction

Les emplois de ce niveau nécessitent, une autonomie contrôlée, et d'une part la maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions et d'autre part la capacité à analyser les contraintes liées à l'activité.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisés de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education Nationale,
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de ces missions, ils peuvent :

- être amenés à accomplir des fonctions de représentation simple auprès de tiers,
- être amenés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## **Position 2 :**

Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent des missions à partir de directives générales, à charge d'en informer leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une entière autonomie, d'une part la maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions confiées d'autre part la capacité à analyser les contraintes liées à l'activité et la capacité à proposer des choix de réalisation.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education Nationale,
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de ces missions, ils peuvent :

- être amenés à accomplir des missions de représentation auprès de tiers,
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle.
- être assisté d'autres salariés

## **Position 3 :**

Les salariés de niveau IV position 3 réalisent et organisent des missions complexes à partir des orientations du CAUE, sous condition d'en informer leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation de pouvoir, d'une part la maîtrise des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part la capacité à exercer des choix, à définir des outils et à mobiliser des compétences.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de la réalisation et l'organisation de leurs missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre les connaissances maîtrisées de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau II ou I de l'Education Nationale,
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de leurs missions, ils peuvent :

- être amenés à organiser le travail des salariés appelés à les assister et en assurer l'animation,
- être amenés à assumer des missions de représentation auprès de tiers,
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## NIVEAU V

Les salariés de niveau V réalisent, organisent, coordonnent et/ou encadrent les activités du CAUE selon les orientations et/ou objectifs définis par les instances statutaires.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale, d'une part la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part la capacité à définir les outils, les compétences, les choix, adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs du CAUE.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur charge.

Ils possèdent et mettent en œuvre les compétences maîtrisées de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau II ou I de l'Education Nationale,
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

### **2.3. COEFFICIENTS HIERARCHIQUES :**

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux cinq niveaux sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Éducation nationale
Niveau I	Position 1	300	VI
	Position 2	320	CAP V bis, V
Niveau II	Position 1	340	BP
	Position 2	360	IVb IVa
Niveau III	Position 1	400	BTS
	Position 2	440	III
	Position 3	500	III
Niveau IV			Licence, école archi., ingénieurs
Cadres T assimilés Cadres E encadrants	Position 1	530	II
	Position 2	560	II
	Position 3	600	II,I
Niveau V	Position I	700	II,I

### **GRILLE DES SALAIRES MINIMAUX**

La valeur du point applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la classification professionnelle est fixée à 4.66 euros à dater de la mise en vigueur de la présente convention sur la base de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles.

Le niveau I position I de la grille de classification restera en tout état de cause supérieur ou égal à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

En conséquence, les barèmes des salaires minimums en fonction des coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles résultent du tableau ci-après.

Cette grille sera à modifier, chaque année, selon le montant du point issu de la négociation annuelle établissant cette dernière pour une valeur Janvier.

Valeur du point à la date de signature de la CCN : 4,66.euros

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaire minimal mensuel
Niveau I	Position 1	300	1398,00
	Position 2	320	1491,20
Niveau II	Position 1	340	1584,40
	Position 2	360	1677,60
Niveau III	Position 1	400	1864,00
	Position 2	440	2050,40
	Position 3	500	2330,00
Niveau IV Cadres T assimilés Cadres E encadrants	Position 1	530	2496,80
	Position 2	560	2609,60
	Position 3	600	2796,00
Niveau V	Position I	700	3262,00

Les partenaires sociaux se réuniront chaque fin d'année dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective pour négocier sur les salaires minimaux lesquels feront l'objet d'un avenant à la présente convention collective qui fera l'objet du dépôt légal et d'une demande d'extension, dès sa signature, dans les conditions et formes prévues par le Code du Travail.

## 2.4 – CADRE

Le statut de cadre est acquis à partir du niveau IV position 1 coefficient 530 pour les cadres T assimilés et le niveau IV position 2 coefficient 560 pour les cadres E encadrants.

## 2.5 - POLYVALENCE ET POLYTECHNICITES

La polyvalence et les poly technicités doivent être reconnues. Elles se caractérisent pour son titulaire par la pratique accessoire et répétée de plusieurs activités techniques distinctes de sa fonction principale.

La polyvalence et les poly technicités ouvrent droit à l'attribution de points supplémentaires par tranche de cinq points, avec un plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients de deux positions contiguës, s'ajoutant au coefficient hiérarchique sans pour autant modifier la qualification contractuelle

Le contrat de travail et ou le bulletin de salaire identifient la fonction, les polyvalences et les poly technicités exercées, mais positionnent en priorité la fonction dominante dans les documents sus mentionnés

## **2.6. EVOLUTION DE CARRIERE**

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article 2 du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés, l'acquisition de compétences et le développement de leur technicité. L'évaluation de carrière doit permettre d'analyser la progression des connaissances et compétences afin de réviser le coefficient attribué en raison des définitions générales citées (article 2.2).

Au-delà d'une période de trois mois, tout salarié effectuant des actions et missions permanentes ou répétées relevant de niveaux et positions professionnels supérieurs à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant à ceux-ci.

À cet effet, la situation des salariés fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un entretien professionnel, séparé de l'entretien individuel, au plus tard un an après leur entrée dans l'association, et par la suite selon une période biennale.

## **2.7. DATE D'APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION**

Dès l'entrée en application de la Convention Collective et dans un délai de six mois les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre

## **2.8. METHODE DE CLASSEMENT**

Le salaire réel brut de base ne détermine pas le coefficient de classification et peut être supérieur au salaire minima correspondant au coefficient.

Le salaire minimum correspondant au coefficient ne diminue aucunement le salaire brut de base acquis.

Le classement des salariés doit s'opérer comme suit :

- Prendre en compte les compétences et la nature des métiers ou fonctions réellement exercés,
- Confronter ces éléments aux définitions générales des 5 niveaux et 11 positions,
- Se référer au tableau synoptique des critères de classement,
- S'approprier les définitions du glossaire.

Il n'y a pas de concordance entre les nouveaux coefficients hiérarchiques et ceux qui auraient pu être utilisés antérieurement. Le statut cadre des salariés ne peut être remis en cause, il est considéré comme un avantage acquis à titre individuel au sein des CAUE.

L'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être prises en compte pour le classement.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède une technicité acquise par expérience professionnelle.

La pratique accessoire et répétée de plusieurs compétences distinctes d'une fonction principale constitue la polyvalence et la polytechnicité. Elle autorise l'attribution de points supplémentaires.

L'information des salariés se fait au cours de réunions où l'employeur, les salariés, et les délégués du personnel, s'ils existent, échangent sur les principes de la classification.

Des entretiens d'évaluation de carrière sont organisés par l'employeur, au cours de ceux-ci, l'employeur et le salarié échangent sur la prise en compte des différents critères de la classification à l'aide des documents définis par ce chapitre (tableau progressif des contenus de classification, tableau synoptique de notations, glossaire des termes employés).

L'employeur informe le salarié de son classement : emploi, niveau, position, coefficient, et le lui notifie par écrit à l'issue de l'entretien sous quinzaine.

En cas de désaccord, le salarié peut demander, par écrit, à l'employeur un réexamen motivé, sous un mois.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir, par écrit via sa présidence, la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective des CAUE, 20-22, rue du Commandeur – 75014 – PARIS.

## **A - TABLEAU PROGRESSIF DES CONTENUS DE CLASSIFICATION**

*La grille à critères classant repose sur la définition de niveaux et positions de qualification à travers des critères prédéterminés pour chaque niveau et position par évolution progressive du contenu des définitions des critères de classement de la grille de classification.*

### **Niveau I Position 1**

Ce niveau et cette position accueillent des salariés sans formation, ni spécialisation particulière.

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- de travaux de très simple exécution,
- d'instructions précises,
- de contrôle permanent,
- de diplôme VI de l'Éducation nationale.

### **Niveau I Position 2**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- de travaux de simple exécution,
- d'instructions précises,
- de contrôle fréquent,
- de diplôme professionnel de niveau V bis, V de l'Éducation nationale,
- de formation continue, d'expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

### **Niveau II - Position 1**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- d'actions simples du métier,
- de connaissances techniques partielles,
- de responsabilité d'exécution,

- d'initiatives contrôlées,
- de suivi régulier,
- de diplôme professionnel de niveau IV b de l'Éducation nationale.

### **Niveau II Position 2**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- d'actions courantes du métier,
- de suivi ponctuel,
- de capacité à choisir des procédures,
- de diplôme professionnel de niveau IV a de l'Éducation nationale.

### **Niveau III - Position 1**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- d'instructions générales,
- de suivi éventuel,
- de validation par action,
- d'initiatives validées,
- de diplôme professionnel de niveau III de l'Éducation nationale.

### **Niveau III - Position 2**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- d'actions complexes,
- de directives générales.

### **Niveau III - Position 3**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- de validation en phase finale,
- d'initiatives autonomes,
- de connaissances maîtrisées des outils et des techniques.

### **Niveau IV - Position 1**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- de réalisation et organisation de missions,
- d'analyse des contraintes liées à l'activité,
- d'autonomie partielle,
- de compte-rendu de mission,
- de connaissances maîtrisées du métier,
- des fonctions de représentation simple,
- de transmission de savoir et d'expérience,
- de diplôme professionnel de niveau II de l'Éducation nationale.

### **Niveau IV - Position 2**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- d'autonomie complète,
- d'information de la direction,
- de responsabilité dans l'accomplissement de la mission,
- de capacité à proposer des choix de réalisation,
- des missions de représentation,
- d'être assisté par d'autres salariés.

### **Niveau IV - Position 3**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- de missions complexes,
- d'orientation du CAUE,
- d'autonomie de délégation de pouvoir,
- de maîtrise des moyens et des contraintes de l'activité,
- d'exercer des choix,
- de définir des outils,
- de mobiliser des compétences,
- d'organiser et d'animer le travail de salariés,
- de diplôme professionnel de niveau II , I de l'Éducation nationale.

### **Niveau V- Position 1**

A ce niveau et position apparaissent les notions :

- d'organisation, d'encadrement et de coordination des activités du CAUE,
- d'autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale,
- de maîtrise des moyens, des contraintes,
- de définition des choix,
- de réalisation d'orientations et d'objectifs.

## B - TABLEAU SYNOPTIQUE DES CRITERES CLASSANTS

Le tableau synoptique de la grille à critères classant permet de visualiser les définitions de la grille et de déterminer une notation des compétences par critère, niveau et position indépendants les uns des autres.

Ce tableau doit être lu :

- Horizontalement de droite à gauche, sans priorité ni hiérarchie entre eux.
- Verticalement, il révèle une notation des critères par niveaux et positions.

Le coefficient attribué sera obtenu en divisant l'addition des notations des critères classant par son nombre total (soit quatre). Le résultat considéré doit être rapproché des coefficients de la grille de classification sur la base d'un arrondi à la moitié de la différence entre le coefficient inférieur et le coefficient supérieur au résultat de la moyenne obtenue.

*Exemple 1 : contenu activité = 470 ; Autonomie/initiative = 530 ; Technicité = 480 ; Formation, diplôme, expérience = 520.*

$$470 + 530 + 480 + 520 = 2000/4 = 500$$

➔ *soit un classement au Niveau III, Position 3, coefficient 500.*

*Ce coefficient correspond à la base de salaire en dessous de laquelle il n'est pas possible de rémunérer le salarié.*

*Exemple 2 : contenu activité = 510 ; Autonomie/initiative = 540 ; Technicité = 500 ; Formation, diplôme, expérience = 520.*

$$510 + 540 + 500 + 530 = 2080/4 = 520$$

➔ *soit un classement au Niveau IV, Position I, coefficient 530.*



## C - GLOSSAIRE DES TERMES EMPLOYES

**ACTION** : faculté d'agir.

**ADAPTATION** : faculté du salarié à maîtriser son activité et sa situation de travail.

**AUTONOMIE** : capacité de décision dans la réalisation d'actions et de missions.

**CLASSIFICATION** : système de classement et de hiérarchisation des qualifications.

**COMPLEXE** : nécessitant des efforts d'analyse.

**CONNAISSANCE** : acquisition de savoirs et de savoir-faire.

**COURANT** : présentant des difficultés et des efforts de réalisation.

**EFFECTUER** : accomplir une tâche.

**ÉLEMENTAIRE**: présentant peu de difficultés et sans effort de réalisation.

**EMPLOI** : ensemble d'actions et de missions en relation avec une fonction.

**EXECUTER** : mener à bien une procédure.

**EXPERIENCE** : connaissance acquise par la pratique, qu'elle soit professionnelle ou extraprofessionnelle.

**FONCTION** : prise en charge d'un ensemble d'opérations et de décisions se définissant en rapport avec des compétences et à des qualités techniques.

**INITIATIVE** : aptitude à entreprendre spontanément.

**INSTRUCTION** : explication verbale ou écrite.

**MAÎTRISE** : sûreté d'un savoir faire.

**METIER** : profession caractérisée par une spécialité exigeant un apprentissage et de l'expérience.

**MISSION**: charge confiée pour exécution.

**MOYEN** : une procédure technique.

**OBJECTIF** : but à atteindre.

**ORIENTATION**: direction déterminée à partir de repères.

**OUTIL** : ensemble de moyens.

**POLYVALENCE** : capacité d'exercer dans plusieurs champs d'activité.

**POLYTECHNICITÉ** : capacité de maîtriser plusieurs techniques.

**QUALIFICATION** : degré de capacité professionnelle attesté par un diplôme ou expérience professionnelle.

**REALISER** : aboutir à une finalité.

**RESPONSABILITE** : capacité d'assumer un acte professionnel.

**SAVOIR** : ensemble de connaissances acquises par l'apprentissage ou/et l'expérience.

**SIMPLE**: présentant peu de difficultés mais nécessitant des efforts de réalisation.

**STRATEGIES** : ensemble d'orientations et décisions.

**TECHNIQUE** : ensemble des procédés d'une compétence professionnelle.

## **2.8 - SUIVI DE L'APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION**

Les problèmes généraux et particuliers susceptibles d'être posés par l'interprétation de la présente classification pourront être soumis pour avis et conciliation, par la partie la plus diligente et par courrier motivé à la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective.

## 2.9 - MODELE DE LETTRE DE NOTIFICATION DE CLASSEMENT

Raison sociale : \_\_\_\_\_

Salarié \_\_\_\_\_

(Nom, prénom, adresse)

Adresse de l'Entreprise : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

M.

Depuis le \_\_\_\_\_, vous êtes au service de notre entreprise en qualité de \_\_\_\_\_.

Conformément au chapitre II de la Convention Collective Nationale des CAUE, instituant une nouvelle méthode de classification des emplois, et faisant suite à notre entretien du \_\_\_\_\_, où nous avons échangé sur votre qualification au regard des critères classant, nous vous notifions qu'à dater du \_\_\_\_\_, vous serez classé(e) comme suit :

Emploi : \_\_\_\_\_

Niveau : \_\_\_\_\_

Position : \_\_\_\_\_

Coefficient hiérarchique : \_\_\_\_\_

Par ailleurs, nous vous informons qu'à cette date, votre salaire réel brut de base sera porté à : \_\_\_\_\_

Veillez agréer, M \_\_\_\_\_, l'expression de nos sentiments distingués.

( Signature de l'Employeur )

**2.10 - MODELE DE SAISINE DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Monsieur le Président,  
Organisme \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

*Monsieur le Président de la Commission Paritaire nationale de la convention collective*

*Je conteste le nouveau classement attribué à mon emploi, et conformément à la Convention Collective Nationale, je souhaite que ma situation fasse l'objet d'un examen de votre part pour avis et conciliation.*

*En effet, j'occupe l'emploi de...*  
*(développez vos arguments)*

*Bien évidemment, je compléterai mon point de vue lors de l'entretien que vous voudrez bien m'accorder dans un délai d'un mois.*

*Je serai assisté de Mr/Mme \_\_\_\_\_ (précisez le nom et qualité)*

*Dans l'attente, recevez, Monsieur le Président, l'expression de mes sincères salutations.*

*Signature*

## TITRE III

### FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

#### 3.1 - PRINCIPES

La formation tout au long de la vie professionnelle vise à créer les conditions d'une mobilisation en faveur de l'emploi et du nécessaire développement des compétences des salariés,

Les partenaires sociaux se donnent comme objectifs :

- L'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi au sein des CAUE,
- La reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi,
- L'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation,
- La validation des connaissances et expériences professionnelles,
- La mise en œuvre d'une politique de tutorat des publics en formation,
- L'information relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté à conduire des actions de formations professionnelles, dans le cadre :

- de la professionnalisation,
- du plan de formation prioritaire de branche,
- du droit individuel à la formation des salariés,
- du Congé Individuel de Formation.

#### 3.2 - ADHESION A UN ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE

Les CAUE adhèrent à Habitat Formation, organisme paritaire collecteur agréé au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation, dont le siège est à Paris au 15, rue des Sablons, BP 2122 – 75771 – PARIS Cedex 16, pour la collecte des contributions stipulées par la présente convention au titre de la participation des employeurs au financement de la formation à compter de la date d'extension de la CCN.

#### 3.3 - VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS A LA FORMATION

Dans le respect de l'article R.964-13 du code du travail, les CAUE versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue définie ci-après à l'organisme paritaire collecteur agréé Habitat Formation.

° Entreprises de moins de 10 salariés :

la contribution est fixée à 0,95% de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation,
- 0,80 % au titre du Plan de formation

° Entreprises de 10 à 20 salariés :

La contribution est fixée de 1,05% de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15% au titre de la professionnalisation,
- 0,90% au titre du Plan de formation,

° Entreprises de 20 salariés et plus :

La contribution est fixée de 1,60% de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,50% au titre de la professionnalisation,
- 0,90% au titre du Plan de formation,
- 0,20% au titre du Congé Individuel de Formation.

Pour le financement des congés individuels de formation des titulaires de contrat à durée déterminée, toutes les entreprises, sans considération de l'effectif, versent à Habitat Formation une contribution égale à 1,00% de la masse salariale annuelle brute des salariés en CDD.

### **3.4 - LA PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires du présent accord confient à la Commission Paritaire Nationale de la convention collective CPNCC, la définition des objectifs prioritaires des formations admises et le réexamen annuel des actions et des publics qui s'avèreraient nécessaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation sans préjuger des capacités de financement par l'organisme collecteur.

#### **3.4.1 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires du présent accord confirment la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation à accueillir, mobiliser, motiver les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer, évoluer au sein de notre branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à une classification qualifiante.

##### Règles générales

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois, sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

La formation devra représenter entre 15 à 25% de la durée du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et/ou la durée de sa formation jusqu'à 50% de celle ci, dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme, ou un certificat de qualification professionnelle.

Les contrats de professionnalisation sont conclus entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation.)

## Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés d'une évaluation individuelle.

Dans un délai de deux mois maximum, à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié, et le tuteur, l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNCC, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

## Rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85% du salaire minima conventionnel correspondant au titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Habitat Formation suivant un forfait horaire de 9.15€ pour un contrat en CDD et 19.15€ pour les contrat en CDI.

### **3.4.2 - LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION**

Les partenaires sociaux du présent accord confirment les objectifs essentiels des périodes de professionnalisation à savoir :

- de favoriser l'évolution professionnelle des salariés intéressés,
- de mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises et dans la branche professionnelle,
- de capitaliser, par des unités de valeur, les formations suivies et les expériences professionnelles acquises,
- de faire bénéficier les salariés intéressés d'une priorité d'accès au dispositif de Validation des acquis de l'Expérience (VAE).

## Règles générales

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés :

- les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations d'entreprises et des technologies,
- les salariés comptant dix ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise,
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 323-3 du Code du Travail, notamment les travailleurs handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires de pension d'invalidité etc...

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de travail allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation).

### Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'évolution de carrière prévu à l'article 5 de la CCN des CAUE ainsi que sur la production de conclusions d'un bilan de compétences ou d'un projet de validation des acquis de l'expérience.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNCC, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

### Rémunérations

Les entreprises bénéficieront de la possibilité à réaliser des formations hors temps de travail, ces heures de formation, à concurrence de 80 heures par an, donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié formé.

### Financement

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies en CPNCC et prises en charge par Habitat Formation.

## **3.5 - APPRENTISSAGE**

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du Financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

## **3.6 - TUTORAT**

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire le CAUE, l'Apprenant et le Tuteur,
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle,
- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur de compétence et d'un statut qualifiant.

Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de cinq ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

## Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation,
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles,
- assurer la liaison avec les organismes de formations,
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

Le tuteur bénéficie d'une formation spécifique à sa mission et d'un dégageant de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

## Financement:

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définis en CPNCC et prises en charge par Habitat Formation dans la limite d'un double plafond de 15 euros par heure de formation et 40 heures de formation.

Habitat Formation prendra en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de six mois.

### **3.7 - LES FORMATIONS PRIORITAIRES**

Sont prioritaires, au titre de la professionnalisation, les formations en lien avec les missions et les domaines d'activité des CAUE.

### **3.8 - LE PLAN DE FORMATION**

Les trois actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

#### - Adaptation au poste de travail

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation à son poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

#### - Évolution et maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par le salarié liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, rendue nécessaire par la stratégie économique, l'évolution technologique et la structuration de l'entreprise, est mise en œuvre pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération,

#### - Développement des compétences

Toutes actions de formation ayant pour objet le développement des compétences sont mises en œuvre :

- soit pendant les heures de travail, avec maintien de la rémunération,

- soit hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an imputable au contingent d'heures supplémentaires donnant droit, au salarié, à une allocation de formation versée par l'employeur, égale à 50% de sa rémunération nette exclue de charges sociales.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit conclu entre le salarié et l'employeur spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, allocation de formation, emploi et classification à l'issue de la formation)

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer des actions de formation accessibles à tous les collaborateurs sur des compétences stratégiques, un compte de groupe est créé.

- ° Alimentation du compte de groupe

Le compte de groupe est abondé par prélèvement sur les contributions versées au titre du plan de formation. Ce prélèvement est égal à 0,40% de la masse salariale quelle que soit la taille de l'entreprise.

- ° Utilisation des contributions collectées

Les fonds mutualisés sur le compte de groupe permettent la prise en charge financière d'actions de formation sur les thèmes considérés comme prioritaire pour la branche. Les priorités de formation sont validées annuellement par la CPNCC. Elles sont modifiées en fonction des données issues de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications. Les modalités de prise en charge des actions de formation par le compte de groupe sont définies et actualisées chaque année par la CPNCC.

- ° Gestion administrative

La gestion administrative du compte de groupe est confiée à l'OPCA Habitat-Formation. Celui-ci ouvre dans sa comptabilité un compte spécifique intitulé « Compte de groupe des CAUE » afin de transcrire les flux de collecte et de dépense. La création et le fonctionnement de ce compte sont définis par une convention signée entre l'OPCA et la fédération Nationale des CAUE qui est mandatée à cet effet par la CPNCC.

- ° Suivi

Un bilan annuel est présenté par l'OPCA habitat Formation aux membres de la CPNCC en charge du pilotage du dispositif.

### Rémunérations

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies en CPNCC et prises en charge par Habitat Formation dans le cadre du compte de groupe spécifique des CAUE.

## **3.9 - LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION**

Le DIF a pour priorité la réalisation d'un projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activité.

Il est réalisé à l'initiative du salarié :

- soit dans le temps de travail, par accord de l'employeur et contractualisation entre les parties, spécifiant l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les

- engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans le temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation...)
- soit hors temps de travail, par information de l'employeur par un délai de prévenance de 2 mois,

### Règles générales

Tout salarié ayant une ancienneté minimum d'un an dans une entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures, plafonnée à 120 heures sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiels et pour les salariés sous CDD de 4 mois et plus, l'ancienneté est calculée au prorata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF. Les droits acquis au titre du DIF sont transférables au sein de la branche professionnelle des CAUE en cas de départ du salarié d'un CAUE.

### Rémunérations,

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié formé.

### Modalités de prise en charge

Les dépenses liées à la formation (rémunérations, frais pédagogiques, et le cas échéant les frais de transport et d'hébergement, repas) sont prises en charges par Habitat Formation selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.

## **3.10 - REMPLACEMENT D'UN SALARIE EN FORMATION**

Afin d'assurer le remplacement d'un salarié en formation dans les entreprises de moins de cinquante salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire (1.322-9 nouveau du Code du Travail en remplacement du 1.942-1 abrogé) est accordée par l'État. (Les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par décret, R 322 – 10 – 10 et suivants).

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de compléter cette aide par un dispositif spécifique.

## **3.11 - OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord s'inscrivent dans la démarche visant à créer un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications compétent à l'échelon professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNCC.

La CPNCC fixe à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année, les orientations, les priorités d'études et d'analyses.

La CPNCC examine tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications ainsi que l'examen des conclusions relatif aux priorités et moyens de la formation fixés par la CPNCC.

Les travaux et études réalisés dans le cadre de l'observatoire peuvent être financés par une partie des sommes collectées au titre de la professionnalisation, conformément à l'article R 964-16-1,5° du CT. Pour cela, une demande est à faire à Habitat Formation qui l'instruira selon les modalités définies par ses instances paritaires.

### **3.12 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Les employeurs et les salariés appliquent dans l'entretien professionnel les termes de l'article 2.6 de la présente convention, relatifs à l'évolution de carrière au sein de la profession complété par les objectifs suivants :

- Élaboration d'un projet professionnel prenant en compte les souhaits d'évolution et les aptitudes du salarié.
- Identification des objectifs de professionnalisation
- Identification du ou des dispositifs de formation
- Définition des conditions administratives et financières de réalisation de la formation.

### **3.13 - PASSEPORT FORMATION**

Le passeport formation est la propriété du salarié, il recense les diplômes, les titres obtenus en formation initiale les certificats de qualification professionnels délivrés par la branche professionnelle. Les attestations de formation professionnelles délivrées par les organismes de formation stipulant la nature et la durée de la formation continue suivie.

La CPNCC élaborera un document spécifique transmis à chaque salarié de la branche professionnelle.

### **3.14 - BILAN DE COMPETENCES ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une action de VAE, et/ou, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies en CPNCC et prises en charge par Habitat Formation.

Si ces actions sont réalisées dans le cadre des congés bilan de compétences ou VAE, les dépenses liées au maintien de la rémunération, aux prestations de bilan ou d'accompagnement et aux frais annexes (transport, repas, hébergement, etc...) sont prises en charge par Habitat Formation selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.

Si ces actions sont réalisées au titre du plan de formation et dans le cadre du compte de groupe, les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux prestations de bilan ou d'accompagnement et aux frais annexes (transport, repas, hébergement, etc...) sont prises en charge par Habitat Formation selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.

### **3.15 - L'INFORMATION AUX ACTEURS DE LA FORMATION**

Une information sur l'utilisation de la FPC tout au long de la vie, ses activités, ses modalités de mise en œuvre est transmise annuellement aux salariés et employeurs par le biais de divers supports définis par la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective.

## **TITRE IV**

### **DUREE DU TRAVAIL**

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine ou 35 heures hebdomadaires en moyenne dans l'année sans pouvoir dépasser 1600 heures par an sauf accord RTT en vigueur ou à négocier au sein du CAUE.

Le repos hebdomadaire est fixé le samedi et le dimanche.

La journée de travail s'effectue dans le cadre d'un horaire collectif fixé par l'employeur indiquant les heures d'ouverture du CAUE. Pour les salariés dont l'horaire de travail ne peut pas être prédéterminé du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, il peut être mis en place dans le cadre d'une convention individuelle

- soit un forfait en heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles
- soit un forfait annuel en jours avec un plafond maximal de jours travaillés de 212 jours par an.

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

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures d'affilée sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les temps nécessaires à la restauration et aux pauses, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre de son domicile à son lieu de travail contractuel, si le salarié n'est pas à la disposition de son employeur, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Entre deux périodes de travail, le repos est fixé à 11 heures.

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Constitue une heure supplémentaire imputable au contingent annuel des heures supplémentaires, toute heure de travail accomplie au-delà de la durée légale du travail. Elle est majorée à hauteur de 25% dès la 36<sup>ème</sup> heure, ou récupérée à la convenance du salarié par un repos compensateur.

Toute récupération en temps majoré des heures supplémentaires s'effectue à la demande du salarié dans les 60 jours calendaires suivants avec un délai de préavis de 7 jours ouvrables.

Dans les 7 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'association qui motivent le report de la demande, ce report ne pouvant s'effectuer qu'une fois.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié est fixé à 135 heures, au-delà desquelles le CAUE devra étudier, par type d'emploi, les possibilités d'aménagement du temps de travail ou d'embauche.

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures.

## **TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Les horaires de travail à temps partiel sont pratiqués sur la base d'un accord d'entreprise avec les représentants des organisations syndicales au sein du CAUE ou après avis des institutions représentatives du personnel ou information de l'inspection du travail.

Les salariés à temps complets qui envisagent d'occuper un emploi à temps partiel dans leur emploi ou dans un emploi différent doivent en faire la demande à leur employeur par lettre recommandée accusé de réception, sauf dispositions négociées préalablement entre les parties, précisant la durée du travail souhaité ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire, par demande adressée 3 mois au moins avant cette date.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande.

Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'association.

Les modifications du temps de travail font l'objet d'un avenant au contrat dans les termes de l'article L.212-4-3 du Code du Travail, étant précisé que :

- la durée du travail ne peut être inférieure à 4 heures consécutives par jour,
- le nombre d'heures complémentaires qui peut être demandé au salarié à temps partiel, ne peut être supérieur au 10<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire, mensuelle, ou annuelle de travail prévue dans son contrat. Elles reçoivent la même majoration de 25% dès la première heure complémentaire.
- les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectif par un salarié au niveau de la durée légale du travail.
- Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Une modification de la répartition initiale de son horaire de travail entre la semaine, le mois, ou l'année, pourra intervenir en cas de surcroît temporaire d'activité, d'absence d'un ou plusieurs salariés, de réorganisation des horaires collectifs si cette possibilité a été prévue au contrat de travail et que le changement n'est pas incompatible avec des obligations familiales, le suivi d'un enseignement ou formation, d'autres activités professionnelles salariée ou non..

Toute modification de la répartition des horaires à temps partiel doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception huit jours ouvrables au moins avant la date à laquelle celle-ci doit intervenir.

Les salariés sous contrat à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrat à temps plein, notamment pour les jours fériés et les congés mobiles.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

# TITRE V

## CONGES - ABSENCES

### 5.1 - CONGES PAYES

Les congés payés sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

Conformément à celle-ci, les salariés bénéficient d'un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif durant l'année de référence qui s'étend entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 30 jours ouvrables ou cinq semaines par an.

Les salariés ont droit à un congé principal de 24 jours ouvrables maximum, soit quatre semaines consécutives, plus une cinquième semaine ne pouvant être accolée aux quatre semaines précédentes, conformément à l'article L.223-8 du Code du Travail.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Il est alors attribué par l'employeur 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre est au moins égal à 6 jours, et 1 jour ouvrable de congé lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours

L'ordre de départ est établi par l'employeur après consultation du délégué du personnel et avec le personnel, après recensement des désirs exprimés et compte tenu des nécessités du service. Il doit être arrêté avant la fin du premier trimestre de chaque année et transmis au personnel pour information.

Les congés ne peuvent être modifiés par l'employeur moins de trois mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstance exceptionnelle.

Les époux travaillant dans le même CAUE ou le même organisme ont droit à un congé simultané.

Il sera, en outre, tenu compte des congés scolaires pour le salarié ayant des enfants en âge de scolarité, ainsi que des possibilités de congés du conjoint.

### 5.2 - CONGES EXCEPTIONNELS

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés exceptionnels, sur leur demande et sans condition d'ancienneté, dans les cas et les conditions ci-dessous :

- trois jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L 122.26 et L 122.26.1 du Code du Travail ;
- quatre jours pour le mariage ou le PACS de l'intéressé ;
- un jour pour le mariage ou le PACS d'un enfant ou d'un ascendant ;
- trois jours pour le décès de l'un de ses enfants, de son conjoint, de son concubin ou du partenaire avec lequel il est lié en vertu d'un pacte civil de solidarité ;

- deux jours pour le décès de son père ou de sa mère ;
- deux jours pour le décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- un jour pour un déménagement ;

Ces jours ouvrables d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Tous les autres jours de congés exceptionnels autorisés par l'employeur, s'ils ne sont pas récupérés en accord avec l'employeur, s'imputent sur le congé annuel fixé à l'article 4.1.

### **5.3 - CONGES DE MATERNITE OU D'ADOPTION**

Le congé maternité est assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Les intéressées bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif de une demi-heure par jour à compter du 4<sup>ème</sup> mois, une heure par jour à compter du 6<sup>ème</sup> mois.

### **5.4 - CONGE DE PATERNITE**

Le congé de paternité peut être pris immédiatement après le congé de naissance, ou d'adoption, ou après une période de reprise du travail.

Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant ou dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant si celui-ci est hospitalisé.

En cas de décès de la mère, le congé de paternité est pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé maternité.

Le congé de paternité qui ne peut être fractionné est au maximum de 11 jours pour la naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ces congés sont pris en charge financièrement jusqu'au plafond de la sécurité sociale et peuvent être complétés par accord d'entreprise à hauteur du salaire net de charges.

### **5.5 - CONGE PARENTAL**

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel sans traitement d'une année pour élever un enfant

Ce congé peut être prolongé deux fois pour prendre fin, en tout état de cause, au troisième anniversaire de l'enfant.

Ces salariés bénéficieront d'un droit prioritaire à la formation professionnelle, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail sur son poste de travail.

### **5.6 - CONGES POUR ENFANT MALADE OU ACCIDENTE**

Le père ou la mère d'un enfant malade de moins de 16 ans peut obtenir un congé rémunéré, sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant à garder dans la limite de six jours par an.

Cette limite est portée à 10 jours si l'enfant est âgé de moins de trois ans ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

#### **5.7 - CONGES DE PRESENCE PARENTALE**

Tout salarié ayant un enfant à charge, victime d'un accident ou d'un handicap grave, ou atteint d'une maladie de longue durée, peut bénéficier d'un congé de présence parentale conformément aux dispositions des articles L 122-28-9 et R 122.11-1 du Code du Travail.

#### **5.8 - CONGES POUR ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE**

Tout salarié, dont le conjoint, le concubin, le partenaire avec lequel il est lié en vertu d'un pacte civil de solidarité, un ascendant ou un descendant fait l'objet de soins palliatifs justifié par certificat médical, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée négociée à trois mois renouvelable une fois ou d'une réduction temporaire de travail.

Le salarié absent bénéficie du maintien de son salaire pendant une période équivalente à 10 jours ouvrables et 20 jours ouvrables s'il s'agit d'un enfant.

#### **5.9 - ABSENCE**

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

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

## TITRE VI

### EMBAUCHE DU PERSONNEL ET CONTRAT DE TRAVAIL

#### 6.1 - CONTRAT DE TRAVAIL

L'embauche fait l'objet d'une lettre d'engagement suivant le modèle ci-après \* indiquant notamment les conditions de rémunération et la classification de l'intéressé.

La période d'essai est fixée à :

- a) un mois pour les salariés sans statut cadre.
- b) trois mois pour les salariés à statut cadre.

Afin de faciliter l'insertion des jeunes, la période d'essai peut être renouvelée une fois par reconduction pour l'embauche d'un salarié diplômé sans statut cadre et sans expérience professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur qui propose la reconduction de la période d'essai doit avertir le salarié par écrit avec un délai de prévenance de 5 jours ouvrables avant la fin de la première période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis.

La visite médicale d'embauche est obligatoire et doit être effectuée conformément aux dispositions de l'article R 241-48 du Code du Travail.

\* Modèle de lettre d'embauche de contrat à durée indéterminée dûment signée par le président

M.....,

*« Par la présente nous vous confirmons les conditions de votre embauche au sein du CAUE de (URCAUE de...), qui prend effet le .....*

*Vous êtes engagé (e) en qualité de (préciser la qualification et les indices en fonction de la grille des classifications) qui fixe ainsi les fonctions de votre poste .....*

*Vous bénéficierez du statut collectif applicable dans l'association (cadre ou non cadre) tel qu'il est déterminé par la Convention Collective Nationale des CAUE, sauf en cas de dénonciation de ladite Convention Collective, auquel cas et à défaut de Convention Collective de substitution, vous conserverez, dans les conditions prévues par le Code du Travail, les avantages individuels que vous auriez pu acquérir en application de la Convention*

*Votre rémunération mensuelle brute est de ..... euros.*

*Votre horaire hebdomadaire de travail est celui en vigueur dans l'association soit :  
(préciser l'existence d'accord RTT et ses modalités d'applications)*

*Le bulletin de paie qui vous sera remis précisera la ou les fonctions exercées ainsi que le niveau et la classification conventionnelle. (Si le salarié exerce plusieurs fonctions, le bulletin de salaire précisera en entête la fonction principale).*

Préciser si nécessaire les modalités de la clause de non concurrence et sa zone géographique.

Votre lieu de travail est ..... (Préciser le siège du CAUE et l'adresse du lieu de travail).

*Le présent contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai de (un mois pour les non cadres, trois mois pour les cadres), pendant laquelle nous pourrons, de part et d'autre, mettre fin au contrat à tout instant sans indemnité ni préavis.*

*Cette période d'essai pourra être renouvelée à la demande de l'employeur une seule fois pour une même durée pour les salariés diplômés, non cadre, sans expérience professionnelle.*

*Un exemplaire de la Convention Collective et un exemplaire des statuts vous seront remis lors de votre prise de fonction.*

*Pour la bonne règle, vous me ferez parvenir au plus tard le jour de votre prise de service, la copie du présent engagement, après avoir indiqué la mention « lu et approuvé » suivie de votre signature ».*

## **6.2 - SECRET PROFESSIONNEL, OBLIGATION DE DISCRETION ET DEONTOLOGIE PROFESSIONNELLE**

Conformément au décret du 9 février 1978 portant approbation des statuts type des Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement, le personnel employé par les CAUE est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, informations, études et décisions dont il aura connaissance au cours de ses missions, sous réserve des autorisations expresses que pourra lui accorder le Président de l'association.

## **TITRE VII**

### **CONDITIONS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **7.1 - PREAVIS**

Passée la période d'essai et sauf cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée donne lieu à un préavis.

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture, les durées de préavis sont réciproques et sont les suivantes :

- Pour les non cadres : un mois,
- Pour les cadres : trois mois.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord particulier. En cas de licenciement ou démission, la durée du préavis peut être négociée, notamment quand le salarié justifie d'un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi à raison de deux heures par jour.

Les heures accordées pour recherche d'emploi à raison de deux heures par jour pendant la période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Ces absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées par accord entre les parties, en fin de préavis.

#### **7.2 - LICENCIEMENT**

Toute procédure de licenciement est faite conformément à la législation en vigueur.

Art L 122-4 et suivants du Code du Travail et L321-1 et suivants. Notamment, l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable au cours duquel il indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié, celui-ci à la faculté de se faire assister par une personne de son choix.

Le salarié congédié à la suite d'un licenciement économique bénéficie pendant une année d'une priorité de réembauchage, sous réserve d'en faire la demande auprès de son employeur dans un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Afin de faciliter l'emploi et le reclassement, l'employeur informera le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié.

#### **7.3 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT INDIVIDUEL ET ECONOMIQUE**

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, tout salarié reçoit, après un an de présence continue, une indemnité calculée sur le salaire moyen des douze derniers mois, y compris les primes éventuelles, et fixée comme suit :

- 2/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté, auxquels s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois supplémentaires par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

### **Base de calcul**

Le salaire mensuel à prendre en considération est le 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu dans ce dernier cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée dans cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

### **7.4 - DEPART EN RETRAITE**

Tout salarié peut prétendre à la retraite du régime général de la sécurité sociale à partir de 60 ans en contrepartie des cotisations d'assurance vieillesse versées, si le salarié justifie du nombre minimum de trimestres.

Il s'ajoute à cette dernière une retraite complémentaire versée par l'IRCANTEC.

L'employeur ou le salarié selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur notamment en ce qui concerne l'observation du délai de préavis prévu par l'article L.122-6 du Code du Travail.

Par conséquent, l'employeur ne peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié s'il n'a pas atteint l'âge de 65 ans, même si l'intéressé remplit les conditions pour prétendre à la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein.

Lors du départ à la retraite, le salarié percevra une indemnité fixée comme suit :

- ancienneté de 5 à 10 ans :	0,5 mois de salaire
- de 10 à 15 ans :	1 mois de salaire
- de 15 à 20 ans :	1,5 mois de salaire
- de 20 à 25 ans	2 mois de salaire
- plus de 25 ans	2,5 mois de salaire

### **Base de calcul**

Le salaire mensuel à prendre en considération est le 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu dans ce dernier cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée dans cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

## **TITRE VIII**

### **RETRAITE COMPLEMENTAIRE – PROTECTION SOCIALE**

#### **8.1 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

Les CAUE sont tenus de s'affilier à la caisse de retraite complémentaire IRCANTEC 24, rue Louis GAIN 49039 ANGERS CEDEX I.

Les obligations en matière de cotisation (taux, assiette, répartition, période d'affiliation) sont déterminées par la caisse d'affiliation.

Les CAUE qui ne se sont pas encore affiliés à cette caisse de retraite complémentaire devront le faire dans un délai d'un an à compter de la signature de la Convention Collective Nationale.

En cas de décès, le versement du capital décès et les pensions de reversion se cumulent au versement du capital décès prévu par le régime de prévoyance complémentaire obligatoire décrit au point 8.2.

#### **8.2 - REGIME NATIONAL DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE OBLIGATOIRE**

##### **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent chapitre a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance au sein des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) pour les entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel.

##### **ARTICLE 2 – BENEFICIAIRES**

Le bénéfice des garanties Décès, Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité et Frais de santé est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture d'urbanisme et de l'environnement.

##### **ARTICLE 3 – RISQUES COUVERTS**

Le présent chapitre institue au profit des salariés visés par les articles 2 les garanties suivantes sans conditions d'ancienneté

- Décès.
- Incapacité Temporaire Totale de travail.
- Invalidité / Incapacité Permanente.
- Frais de santé

##### **ARTICLE 3-1 GARANTIES DECES**

###### **3-1-1 Salaire de référence servant au calcul des prestations décès**

Concernant les salariés en activité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le

décès, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Concernant les salariés en arrêt de travail total ou en mi-temps thérapeutique, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès, selon les modalités prévues à l'art 5 du présent chapitre.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires soumis à cotisations sociales. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12<sup>ème</sup> de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

### **3-1-2 Garantie décès**

#### **CAPITAL**

En cas de décès, quelle que soit la cause, d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge : **180 %**
- marié, pacsé ou concubin sans enfant à charge : **320 %**
- toutes situations familiales avec un enfant à charge : **400 %**
- majoration par enfant à charge supplémentaire : **80 %**

La notion "séparé" s'entend de la personne mariée ou pacsée, séparée.

Le versement de ce capital décès se cumule au versement du capital décès prévu par IRCANTEC.

#### **Décès accidentel**

Le capital décès "toutes causes" est doublé en cas de décès accidentel.

L'accident se définit d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

#### **Invalidité Absolue et Définitive**

Le capital est versé par anticipation au participant qui se trouve en état d'invalidité absolue et définitive, à condition qu'il en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente qui lui sera servie (cf article 3.3.3)

Un participant est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé avant l'âge de 60 ans :

- soit invalide 3ème catégorie au titre de l'Article L341.4 du code de la Sécurité Sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,

- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale au taux de 100% et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

### **Décès en mission**

En cas de décès survenant au cours d'un déplacement professionnel en France métropolitaine (y compris Corse), une garantie frais d'obsèques égale à 70 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (Soit 1877 € en 2007) est accordée.

Cette garantie est complémentaire de l'aide accordée par la sécurité sociale.

### **RENTE DE CONJOINT SURVIVANT**

En cas de décès du salarié laissant un conjoint survivant une rente de conjoint survivant sera versée ; cette rente est définie comme suit :

- Rente viagère  
60% x P x (65 ans - âge au décès)
- Rente temporaire :  
Rente temporaire : 60% des points retraite acquis par le salarié.  
Majoration par enfant à charge : 10% par rente et par enfant.
- Rente d'orphelin de père et de mère  
Rente d'orphelin par enfant : 50% x P x (65 ans - âge au décès).

(P) est le nombre de points de retraite complémentaire (ARRCO et/ou AGIRC) à acquérir de la date du décès à celle des 65ans du salarié (calcul sur la base d'un taux ARRCO à 8% et d'un taux AGIRC à 16 %)

### **RENTE EDUCATION**

Il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation d'un montant annuel calculé en pourcentage du salaire de référence et évolutif en fonction de l'âge de l'enfant :

- jusqu'à 18<sup>ème</sup> anniversaire : **25 %** par enfant
- de 18<sup>ème</sup> au 26<sup>ème</sup> anniversaire\* : **25 %** par enfant

\*sous conditions : poursuite d'études ou événements assimilés définis à l'article 4.1.4

Les rentes éducation sont versées sans limite de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26<sup>ème</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidé civil.

### **3-1-3 Définition du conjoint**

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,

- le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même,
- le partenaire lié au participant par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) depuis plus d'un an.

La condition de durée d'un an dans les deux cas précités est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition prévue à l'article 4-1-4 du présent chapitre, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

### **3-1-4 Définition des enfants à charge**

Est réputé à charge du salarié :

- L'enfant légitime, naturel reconnu ou non ou adopté, ainsi que celui de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint en ait effectivement la charge, c'est à dire s'il pourvoit à ses besoins et assure son entretien directement ou par le biais d'une pension alimentaire, à la date de l'événement couvert et s'il remplit l'une des conditions suivantes :
  - bénéficiaire des prestations Sécurité Sociale sous le numéro d'immatriculation du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS, sauf pour les enfants de plus de 16 ans déjà immatriculés
  - ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 26 ans s'il est en apprentissage, en contrat d'alternance ou de professionnalisme, ou s'il est à la recherche d'un premier emploi et inscrit à ce titre à l'ANPE.
  - l'enfant légitime né ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, conformément aux dispositions des articles 228 et 315 du Code Civil.

Par ailleurs, en ce qui concerne la garantie frais de santé, l'enfant est reconnu à charge jusqu'à la date anniversaire de ses 28 ans, s'il est non salarié, reconnu à charge par l'administration fiscale ou non imposable et s'il justifie de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.

Les conditions d'âge prévues ci-dessus ne sont pas exigées si l'enfant est reconnu en état d'invalidité avant son 26ème anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie de la Sécurité sociale ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidité civile.

### **3-1-5 Bénéficiaires du capital décès**

En cas de décès du salarié, le capital est servi :

- en premier lieu, au(x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ;
- en l'absence de désignation de bénéficiaire (s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, dans l'ordre suivant :
  - à son conjoint marié, pacsé ou en concubinage, tel que définis à l'art 3-1-3 ;
  - à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
  - à défaut, à ses parents, par parts égales ;
  - à défaut, à ses grands- parents, par parts égales ;
  - et à défaut, à ses ayants droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée à la personne au titre de laquelle elle a été accordée (si enfant mineur : à son représentant légal).

### **3-1-6 Maintien de la garantie décès – invalidité absolue et définitive**

Les garanties décès - invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur, à compter du 1er jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné à l'article 8-1 est sans effet sur le maintien de la garantie décès, par l'(es) ancien(s) organisme(s) désigné(s), au profit des personnes visées ci-dessus.

*Dans ce cas, la revalorisation des rentes éducation continuera d'être assurée par l'organisme désigné par le présent régime pour la couverture de cette garantie, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article 5, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale et la loi n° 89-009 du 31.12.1989, modifiée par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.*

## **ARTICLE 3-2 GARANTIES INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL**

### **3-2-1 Définition des garanties**

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié, tel que défini dans les articles 2 et 3 du présent chapitre, bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la Sécurité Sociale.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif de l'entreprise ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

La garantie Incapacité Temporaire se décompose en deux périodes d'indemnisation :

- Maintien de salaire, jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail,
- Relais maintien de salaire, à compter du 121<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale (moins de 200h/trimestre), les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique.

La prestation pourra être suspendue en cas de fraude avérée ou de contre visite médicale niant la nécessité de l'arrêt.

### **3-2-2 Salaire de référence servant au calcul des prestations Incapacité Temporaire**

Le salaire de référence servant au calcul des prestations Incapacité Temporaire est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications, et primes à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12<sup>ème</sup> de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

### **3-2-3 Montant des prestations :**

#### **A) Maintien de salaire**

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires destinées à garantir le versement de leur salaire net :

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 1er jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée si l'arrêt de travail est supérieur à 4 jours.

Jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu, le régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

- 100% du salaire net de référence tranches A et B-sous déduction des prestations nettes versées par la Sécurité Sociale (retenues pour leur montant net de prélèvements sociaux). Le salaire pris en compte est le salaire net fiscal calculé sur la même périodicité et les mêmes éléments que ceux mentionnées à l'article 3-2-2.

#### **B ) Relais maintien de salaire**

A compter du 121<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu et jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour, le régime de prévoyance prévoit le versement, d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

- 75% du salaire brut de référence, tranches A et B, sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale (retenues pour leur montant avant prélèvements sociaux).

#### **C) Couverture des charges sociales patronales (jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt)**

L'employeur perçoit au titre des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires versées au titre du présent régime, une indemnité « charges sociales patronales » calculée sur la base de 37% de la prestation prévue au paragraphe A « maintien de salaire » du présent article.

Cette indemnisation spécifique est maintenue tant que le bénéficiaire des indemnités journalières fait encore partie de l'effectif de l'entreprise couverte, et au plus tard jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu.

### **3-2-4 Durée des prestations :**

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Le versement cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale,
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale,
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité,
- au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail,

### **ARTICLE 3-3 GARANTIES INVALIDITE / INCAPACITE PERMANENTE**

#### **3-3-1 Définition des garanties**

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66%, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme gestionnaire du régime.

#### **3-3-2 Salaire de référence servant au calcul des prestations Invalidité/Incapacité permanente**

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité et incapacité permanente est le salaire annuel net fiscal des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, revalorisé selon les modalités prévues pour les prestations à l'article 5 du présent chapitre, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente. Ce salaire de référence intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications, et primes à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

**Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12<sup>ème</sup> de leur montant.**

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

#### **3-3-3 Montant des prestations**

##### **A) Invalidité (maladie ou accident de la vie privée)**

Le montant annuel brut de la rente versée, sous déduction des prestations nettes de la Sécurité Sociale<sup>1</sup> et de toute rémunération d'activité professionnelle ou d'une allocation chômage, est égal à :

En cas d'invalidité classée en 1<sup>ère</sup> catégorie ; 2<sup>ème</sup> catégorie ou 3<sup>ème</sup> catégorie

- 90% du salaire net tranches A et B

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements effectués trimestriellement à terme échu.

---

<sup>1</sup> Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la Sécurité Sociale

Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale (moins de 200h/trimestre), les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique.

### **B) Incapacité permanente (maladie professionnelle ou accident du travail)**

La reconnaissance par la Sécurité Sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 66% au sens de l'article L 434.2 du code de Sécurité Sociale, ouvre droit au versement d'une rente.

Le montant annuel de la rente, sous déduction des prestations nettes de la Sécurité Sociale <sup>2</sup> et de toute rémunération d'activité professionnelle ou d'une allocation chômage, est égal à :

- 90% du salaire net tranches A et B

En cas d'attribution d'un taux d'incapacité permanente d'origine professionnelle « n » égal ou supérieur à 33% et inférieur à 66%, la prestation prévue ci-dessus est calculée avec l'application d'un coefficient calculé selon la formule suivante :  $3n/2$

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements effectués trimestriellement à terme échu.

### **3-3-4 Durée des prestations**

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la Sécurité Sociale.

Le versement cesse :

- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale,
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale (pour la garantie invalidité),
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66% (pour la garantie incapacité permanente),
- au 60ème anniversaire du bénéficiaire de la rente, sous réserve de modification des dispositions légales concernant les pensions de retraite des invalides.

<sup>1</sup> Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la Sécurité Sociale

### **ARTICLE 3-4 REGLE DE CUMUL COMMUNE AUX ARTICLES 3-2 ET 3-3**

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la Sécurité Sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne pourra pas conduire à verser au salarié une somme supérieure au salaire net qu'il aurait touché s'il avait continué à exercer son activité. Le

<sup>2</sup> Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la Sécurité Sociale

complément de pension accordé par la Sécurité Sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3<sup>ème</sup> catégorie ou à certains bénéficiaires d'une rente d'incapacité permanente pour un taux de 100%, n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due par l'organisme désigné est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il pourra être réclamé au salarié ou à l'ancien salarié indemnisé, les prestations ou fractions de prestations indûment versées.

Les salariés ou anciens salariés doivent fournir à l'organisme désigné toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le bénéficiaire refuse de fournir les informations, l'organisme désigné peut suspendre les prestations jusqu'à régularisation.

#### **ARTICLE 4 - REVALORISATION DES PRESTATIONS**

Les prestations périodiques sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point AGIRC au 1<sup>er</sup> juillet de chaque exercice pour les garanties arrêt de travail et en fonction de celle du point OCIRP pour les rentes éducation et les rentes de conjoint.

En cas de changement d'organisme désigné, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme désigné, conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité Sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme désigné, la revalorisation des prestations rente éducation et rente de conjoint sera poursuivie par l'OCIRP, organisme assureur de ces garanties mentionné à l'art 8 du présent chapitre.

#### **ARTICLE 5 - GARANTIE FRAIS DE SANTE**

##### **5-1 Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent chapitre**

Les salariés définis aux articles 2 et 3 du présent chapitre bénéficient obligatoirement de cette couverture à titre personnel. Dans ce cas, les ayants droit du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié (cf. art 6-4).

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie telle que définie ci-dessus à l'article 3, et ce, quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

##### **5-2 Cas de dérogation au caractère obligatoire**

Conformément à la Circulaire DSS/5B/2005/396 du 25/08/2005, certains salariés ont, s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas adhérer au régime, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur. A défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- Salariés sous contrat d'alternance, de professionnalisation, ou d'apprentissage, à condition qu'ils soient à durée déterminée, ainsi que tous les salariés sous contrat à durée déterminée.

- Salariés bénéficiaires de la Couverture Maladie Universelle complémentaire instituée dans le cadre de la Couverture Maladie Universelle,
- Salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeur multiples),
- Salariés qui bénéficient déjà, à la date d'adhésion de l'entreprise au régime, d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé par leur conjoint. La couverture du salarié concerné doit bien relever d'une obligation imposée au conjoint et non pas d'une adhésion facultative. Cette disposition n'est valable qu'à la date d'adhésion de l'entreprise. Cette faculté n'est plus ouverte après cette date, même pour les salariés embauchés postérieurement.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 15 jours à compter de la date de mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 15 jours qui suit leur embauche.

En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas leur adhésion prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

### **5-3 Extension des garanties frais de santé aux ayants droit du salarié**

Conformément à l'article 6-1, seule l'adhésion du salarié est obligatoire. Par extension, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension de la garantie frais de santé à tout ou partie de leur famille, soit en optant pour la couverture « couple », soit en optant pour la couverture « famille ».

#### **Couverture « couple »**

La couverture « couple » correspond à la couverture du salarié et :

- de son conjoint  
ou
- d'un enfant à charge.

#### **Couverture « famille »**

La couverture « familiale » correspond à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

Le conjoint du salarié est défini à l'article 3-1-3 du présent chapitre,

Les enfants à charge du salarié sont définis à l'art 3-1-4 du présent chapitre.

**Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :**

- A la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier,
- Au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

#### **5-4 Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé**

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'exams ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- Les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité,
- Les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- Les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement,
- Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du participant. Ils seront informés en temps utile par l'organisme gestionnaire du régime

Les prestations proposées seront équivalentes à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposés par l'organisme assureur.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

#### **5-5 Conditions de la garantie frais de santé :**

Sont exclus de la garantie toutes les dépenses soins ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

## 5-6 Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle)

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale en fonction de ses conditions d'indemnisation en vigueur à la date de la présente proposition. Ainsi l'éventuelle diminution ultérieure de l'indemnisation de la Sécurité Sociale ne sera pas compensée.

<b>Hospitalisation chirurgicale et médicale</b>	Établissements conventionnés : 100% des frais réels Établissements non conventionnés : 85% des frais réels
<b>Frais d'accompagnement</b>	100% des frais réels dans la limite de 45 € par jour
<b>Chambre particulière (y compris maternité)</b>	100% des frais réels dans la limite de 45 € par jour
<b>Forfait hospitalier</b>	100% des frais réels
<b>Soins médicaux et frais d'hospitalisation liés à la maternité, dans la limite des frais réels non déjà remboursés sur les autres postes (y compris amniocentèse et fécondation in vitro)</b>	Frais réels sur justificatifs dans la limite de 385 €
<b>Frais d'électroradiologie</b>  <b>Consultation, visites auprès d'un omnipraticien ou d'un spécialiste</b>  <b>Pratique médicale courante (analyses, auxiliaires médicaux, actes de spécialité, frais de déplacement)</b>  <b>Soins dentaires</b>	100% des frais réels <sup>(1)</sup> dans la limite de 250 % de la base de remboursement
<b>Prothèses diverses, orthopédie</b>	100% des frais réels <sup>(1)</sup> dans la limite de 250 % de la base de remboursement
<b>Frais de transport</b>	100% de la base de remboursement <sup>(2)</sup>
<b>Frais pharmaceutiques</b>	100% de la base de remboursement <sup>(1)</sup>
<b>Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale</b>  <b>Prothèses auditives remboursées ou non par la Sécurité Sociale</b>  <b>Orthodontie remboursées ou non par la Sécurité Sociale</b>	100% des frais réels <sup>(3)</sup> dans la limite de 250 % du tarif de la base de remboursement et d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 1525 €
<b>Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale : prothèses sur dents vivantes, prothèse céramo-céramique</b>	100% des frais réels <sup>(3)</sup> dans la limite de 269,75 € par dent et d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 1525 €
<b>Frais d'optique (verres, montures et lentilles cornéennes remboursées ou non par la Sécurité Sociale)</b>	100% des frais réel (1) dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 600 €
<b>Cures thermales remboursées ou non par la Sécurité Sociale</b>	100% des frais réel (1) dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 305 €
<b>Frais d'obsèques salarié, conjoint, enfants</b>	385 €

(1) sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale.

(2) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale.

En tout état de cause le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes de Sécurité Sociale et Complémentaire, ne peut excéder pour chaque acte, les frais réels engagés.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

#### **5-7 Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace Moselle**

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayant droits relevant du Régime local Alsace Moselle, les organismes désignés tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité Sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Les conditions particulières ainsi déterminées sont mentionnées dans l'annexe 1 au présent chapitre intitulée « garantie frais de santé des salariés et ayant droits bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ».

### **ARTICLE 6 – CONDITIONS DE SUSPENSION DES GARANTIES**

Le bénéfice des garanties du présent chapitre est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Par exception, les garanties décès sont maintenues sans contrepartie de cotisation dans les cas de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants :

- congé parental,
- congé de présence parentale (enfant gravement malade, accidenté ou handicapé grave)
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Par ailleurs, en cas d'incapacité de travail reconnue par la Sécurité Sociale et indemnisée au titre du présent régime ou en cas de congé maternité ou paternité, les garanties décès et arrêt de travail sont maintenues sans versement de cotisation et ce même s'il y a versement de tout ou partie du salaire par l'employeur. La garantie frais de santé est quant à elle maintenue moyennant le versement des cotisations correspondantes.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Dans les cas de suspension du contrat de travail pour lesquelles la garantie frais de santé n'est pas maintenue, le salarié qui souhaite maintenir la couverture frais de santé prévue au titre du présent chapitre peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié). L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire.

## **ARTICLE 7 - MODALITES D'ADHESION**

### **ARTICLE 7-1 ORGANISMES GESTIONNAIRES**

Les organismes désignés pour assurer, dans le cadre d'une coassurance, la couverture des garanties décès, invalidité, incapacité et frais de santé prévues par le présent chapitre sont :

*IONIS PREVOYANCE (institution membre de IONIS)*  
50, Route de la Reine  
BP 85  
92 105 Boulogne Billancourt Cedex

*URRPIMMEC (institution membre du Groupe MALAKOFF)*  
15, Avenue du Centre  
78285 Saint Quentin en Yvelines Cedex

Une convention de coassurance est conclue entre *IONIS PREVOYANCE* et *URRPIMMEC*. Celle-ci désigne un apériteur qui sera plus particulièrement en charge d'organiser la compensation des comptes ainsi que leur mutualisation. Il sera également en charge de la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des partenaires sociaux de la branche.

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent chapitre, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et l'ensemble des dispositions non mentionnées dans le présent régime feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent chapitre et les organismes désignés. Ces dispositions qui seront portées à la connaissance des bénéficiaires s'imposeront à eux.

Pour ce qui concerne les garanties rentes de conjoint et d'éducation, l'organisme assureur est l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance - Union d'Institutions de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale - 10 rue Cambacérès – 75008 Paris). Concernant la gestion de cette garantie, l'OCIRP en délègue la charge à IONIS Prévoyance et à l'URRPIMMEC.

### **ARTICLE 7-2 PRINCIPE D'ADHESION**

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'activité professionnel visé par la Convention Collective Nationale doit rejoindre l'un des organismes désignés pour l'intégralité des garanties.

Concernant les entreprises qui ne disposaient d'aucun régime de prévoyance, l'adhésion à l'organisme désigné est impérative dès la date d'opposabilité du présent régime de prévoyance aux entreprises, telle que mentionnée à l'article 9 du présent chapitre.

#### **ARTICLE 7-3 MESURES TRANSITOIRES**

Concernant les entreprises qui disposaient déjà d'un régime de prévoyance obligatoire, l'adhésion à l'organisme désigné doit être réalisée au plus tard à la date de la première échéance permettant la résiliation du contrat en cours, et ce conformément aux délais de préavis à respecter. Concrètement, cette date d'échéance dépendra de la date d'extension de la Convention Collective.

Concernant ces entreprises, elles devront néanmoins se couvrir auprès de l'organisme désigné, et ce dès la date d'opposabilité du régime, pour les garanties non prévues par leur contrat souscrit antérieurement (décès, incapacité temporaire, invalidité/incapacité permanente, frais de santé). Les entreprises concernées contacteront pour ce faire l'organisme désigné afin d'établir un contrat spécifique en attendant l'adhésion totale à l'ensemble des garanties du régime.

Les entreprises apportant la preuve à l'organisme désigné qu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les niveaux de prestations étaient supérieurs, garantie par garantie, et à un montant de la quote-part salariale de la cotisation supérieure à celle prévue par le régime obligatoire, devront établir un contrat spécifique auprès de l'opérateur à un même coût et garanties équivalentes à leur contrat antérieur.

#### **ARTICLE 7-4 ADHESION TARDIVE**

Toute adhésion réalisée postérieurement à la date à laquelle elle aurait dû être réalisée compte tenu de la situation de l'entreprise, appréciée au cas par cas, sera soumise à la Commission Paritaire de gestion du régime de prévoyance qui pourra alors décider, après étude réalisée par les organismes désignés, du paiement temporaire d'une cotisation supplémentaire correspondant au différentiel entre le risque de cette entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

#### **ARTICLE 7-5 RISQUES EN COURS A LA DATE D'EFFET DU REGIME**

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties et toujours inscrit à l'effectif de l'entreprise, s'ils bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, les organismes désignés prendront en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime. De même, les salariés concernés bénéficieront de l'ensemble des garanties décès, sans contrepartie de cotisation, et ce tant qu'ils perçoivent des prestations au titre de leur arrêt de travail. Cependant, cette disposition ne sera accordée systématiquement qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date d'effet de la convention collective. Au delà de cette date, la prise en compte des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant aux risques calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, concernant les salariés ou anciens salariés qui bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, les organismes désignés ne prendront en charge que la revalorisation des prestations en cours de service. Cette prise en charge sera accordée dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur. Par ailleurs, les organismes désignés pourront prévoir la reprise du maintien des garanties décès au profit de ces salariés ou anciens salariés, obligation qui incombe normalement à l'ancien assureur, à la seule condition que l'ancien assureur transfère aux organismes désignés l'intégralité des provisions déjà constituées à cet effet.

Les indemnités accordées par les organismes désignés au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et à l'issue des premières années de gestion du régime, soumettront éventuellement à la Commission paritaire de gestion les conditions de son financement.

#### **ARTICLE 8 – DUREE / DATE D'EFFET**

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dès la date de signature de la Convention Collective, date à partir de laquelle elle sera soumise à la procédure d'extension ; toutefois, les dispositions du régime ne seront opposables aux entreprises, adhérentes ou non au syndicat patronal signataire, qu'à compter du premier jour du troisième mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de la Convention Collective.

Concernant les entreprises devant assumer des délais de résiliation de contrats en cours avec d'autres organismes, celles-ci devront rejoindre le régime au plus tard dans les douze mois qui suivent la date d'extension.

#### **ARTICLE 9 – REEXAMEN DES CONDITIONS DE LA MUTUALISATION**

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront examinées tous les cinq ans.

#### **ARTICLE 10 - COMMISSION PARITAIRE DE GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE**

Il est institué au sein de la branche professionnelle, une Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance.

#### **ARTICLE 10-1 COMPETENCE ET ATTRIBUTIONS**

La Commission paritaire de gestion a pour objet d'examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent chapitre, notamment, l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par les organismes désignés chaque année, au plus tard le 30 août de l'année n+1.

En particulier, ladite Commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par les organismes désignés. Elle peut demander à ces derniers des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent chapitre, et/ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble. Elle est également habilitée à réexaminer le choix des organismes désignés.

## **ARTICLE 10-2 COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT :**

La Commission paritaire de gestion est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la Convention Collective, et de représentants de l'organisation syndicale patronale également signataire en nombre égal à celui des représentants des salariés.

La Commission est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et représentant de l'organisation syndicale des employeurs.

Elle se réunit au moins 1 fois par an en réunion préparatoire et plénière. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la Commission, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par le Président qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes de ses membres ou des organismes désignés.

Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les frais liés à la participation des membres de la Commission paritaire de gestion sont pris en charge par les organismes désignés sur présentation des justificatifs et dans la limite des frais réels (défraiement, déplacement, hébergement...).

## **ARTICLE 11 - OBLIGATIONS DES ENTREPRISES ADHERENTES ET DES SALARIES**

Les organismes désignés réalisent une notice d'information adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L.932-6 du code de la Sécurité Sociale. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par les organismes désignés et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise adhérente. La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Dans le cadre de la couverture de certains risques (notamment invalidité), les salariés devront se soumettre régulièrement aux examens de contrôle demandés par les organismes désignés, et remettre toutes pièces justificatives nécessaires dont la confidentialité leur est garantie.

## **ARTICLE 12 - FINANCEMENT DU REGIME**

### **12-1 Assiette de calcul des cotisations**

Les cotisations des garanties décès et arrêt de travail prévues par les articles 4-1, 4-2 et 4-3 sont exprimées en pourcentages du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, dans la limite des tranches A et B.

Les cotisations des garanties frais de santé sont exprimées en pourcentages du salaire brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, après application des limites mensuelles suivantes :

Salaire minimum pris en compte : 0,56 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Salaires maximum pris en compte : 1,5 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

## 12-2 Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants,
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

<i>GARANTIES DECES / ARRET DE TRAVAIL</i>	<i>Part employeur</i>		<i>Part salarié</i>		<i>Ensemble</i>	
	<i>TA</i>	<i>TB</i>	<i>TA</i>	<i>TB</i>	<i>TA</i>	<i>TB</i>
<i>Capital décès</i>	<b>0,23%</b>	<b>0,23%</b>	<b>0,24%</b>	<b>0,24%</b>	<b>0,47%</b>	<b>0,47%</b>
<i>Décès accidentel</i>	<b>0,04%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,05%</b>	<b>0,05%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,09%</b>
<i>Rente de conjoint</i>	<b>0,22%</b>	<b>0,46%</b>	<b>0,24%</b>	<b>0,46%</b>	<b>0,46%</b>	<b>0,92%</b>
<i>Rente éducation</i>	<b>0,12%</b>	<b>0,12%</b>	<b>0,13%</b>	<b>0,13%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,25%</b>
<i>Incapacité Temporaire Maintien de Salaire y compris remboursement des charges sociales patronales (jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour)</i>	<b>0,71%</b>	<b>0,71%</b>			<b>0,71%</b>	<b>0,71%</b>
<i>Incapacité Temporaire Longue Maladie (121<sup>ème</sup> au 1095<sup>ème</sup> jour)</i>			<b>0,13%</b>	<b>0,35%</b>	<b>0,13%</b>	<b>0,35%</b>
<i>Invalidité / Incapacité Permanente</i>	<b>0,07%</b>	<b>0,43%</b>	<b>0,14%</b>	<b>0,10%</b>	<b>0,21%</b>	<b>0,53%</b>
<i>TOTAL DECES / ARRET DE TRAVAIL</i>	1,39%	1,99%	0,93%	1,33%	<b>2,32%</b>	<b>3,32%</b>

<i>GARANTIES FRAIS DE SANTE</i>	<i>Part employeur</i>		<i>Part salarié</i>		<i>Ensemble</i>	
	<i>TA</i>	<i>TB</i>	<i>TA</i>	<i>TB</i>	<i>TA</i>	<i>TB</i>
	<b>60%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<i>Cotisation « Salarié seul » (minimum obligatoire)</i>	<b>1,07%</b>	<b>1,07%</b>	<b>0,71%</b>	<b>0,71%</b>	<b>1,78%</b>	<b>1,78%</b>
<i>Cotisation « Couple »</i>	<b>2,11%</b>	<b>2,11%</b>	<b>1,41%</b>	<b>1,41%</b>	<b>3,52%</b>	<b>3,52%</b>
<i>Cotisation « Famille »</i>	<b>3,29%</b>	<b>3,29%</b>	<b>2,20%</b>	<b>2,20%</b>	<b>5,49%</b>	<b>5,49%</b>

## **Répartition employeur / salarié**

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié est progressive durant les deux premières années suivant la date d'effet du régime pour atteindre 60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié au terme de cette période.

Les taux appliqués les deux premières années sont les suivants :

- durant les douze premiers mois suivant la date d'effet : 50% employeur / 50% salarié.
- durant les douze mois suivants : 55% employeur / 45% salarié.

### **12-5 Bénéficiaires du régime de base de l'assurance maladie en Alsace-Moselle**

Les salariés et leurs ayants droits relevant du régime local Alsace-Moselle bénéficient de conditions particulières (prestations et cotisations) mentionnées dans l'annexe 1 au présent chapitre intitulée « garantie frais de santé des salariés et ayants droits bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ».

### **12-6 Révision du financement**

Les taux des cotisations ont été établis en fonction de l'évolution actuarielle des risques. Ces taux seront automatiquement révisés, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant au présent chapitre soit conclu, en tenant compte notamment des résultats techniques du régime et après approbation de la commission paritaire de gestion. La commission paritaire de gestion pourra également décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer les garanties.

Cependant, durant les premières années de mise en place du régime et sous réserve des modifications pouvant intervenir dans les modalités de calcul des prestations des régimes de base de la Sécurité Sociale, les taux de cotisations seront maintenus au moins :

- 2 ans concernant les garanties frais de santé prévues à l'article 6,
- 3 ans concernant les garanties décès et arrêt de travail prévus aux articles 4-1, 4-2 et 4-3.

Les CAUE sont tenus de s'affilier, à dater de l'extension de la convention collective des CAUE, à l'organisme de couverture de la santé et de la prévoyance :

## **TITRE IX**

### **PROTECTION DES SALARIES CONTRE LA VIOLENCE AU TRAVAIL**

#### **9.1 - PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL**

Aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir et/ou de sanctionner les actes visés aux alinéas précédents.

#### **9.2 - PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT MORAL**

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

L'employeur doit prendre, toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir et/ou de sanctionner ces agissements.

Une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

#### **9.3 - VIOLENCES COMMISES PAR DES TIERS**

Lorsque les salariés des CAUE, en relation avec le public, sont exposés à des violences commises par des tiers, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger et soutenir le salarié face à cette situation.

# **TITRE X**

## **EGALITE PROFESSIONNELLE**

Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination ne sera pratiquée, notamment en matière de classification, responsabilités, promotions et salaires entre les personnes physiques en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé, leur handicap, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales, leur appartenance ou leur non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Les partenaires sociaux examineront, chaque année, au sein de la négociation annuelle sur les salaires, les qualifications, la formation professionnelle, la réalité statistique de l' égalité professionnelle.

### **10.1 - ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi.

Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.

Les partenaires sociaux examinent chaque année le rapport de situation comparée prévu par la loi du 9 mai 2001 et prennent les dispositions de nature à remédier aux inégalités qui seraient constatées.

En cas d'élection professionnelle et à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, à l'échelon géographique retenu, les organisations syndicales concernées examineront notamment les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature, conformément aux dispositions de l'article L 423-3 du Code du Travail.

### **10.2 - EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE FRANÇAIS ET ETRANGERS**

Les salariés d'origine étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés français, notamment en matière d'accès à l'emploi. Ils ont la possibilité de pouvoir cumuler leurs droits aux congés sur une période de deux années pour permettre le retour au pays.

Toutefois, il est fait application des dispositions de l'article L 341-6 et suivant du Code du Travail relatif au travail illégal pour les salariés non ressortissants d'un pays de l'Union Européenne s'ils ne sont pas munis du Titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

### **10.3 - DROIT AU TRAVAIL DES HANDICAPES**

Les CAUE s'efforcent de maintenir et d'insérer en milieu de travail ordinaire les travailleurs handicapés, en concertation avec les organismes habilités (AGEFIP,...)

Il est éventuellement fait appel à cet effet au dispositif prévu à l'alinéa 5 de l'article L 323-9 du Code du Travail.

Les personnes handicapées auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels elles sont reconnues qualifiées dans les mêmes conditions que les autres salariés.

# TITRE XI

## LE PARITARISME

### 11.1 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la convention collective suivant les modalités décrites ci-après.

#### 11.1.1 - MISSIONS ET COMPOSITION

La Commission Paritaire Nationale de la convention Collective est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

- Interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale.
- Proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition des organisations employeurs ou salariés.
- Fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L132.12 du Code du

Travail

- Analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE.
- Définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national.
- Analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes

Elle est l'organisme de représentation des parties contractantes en matière de formation et d'emploi auprès des ministères publics ou partenaires privés notamment l'organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

La Commission paritaire nationale de la Convention collective est composée comme suit:

- Collège employeurs : 5 représentants désignés pour le collège employeurs.
- Collège salariés : 5 représentants désignés à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés.

#### 11.1.2 - FONCTIONNEMENT

##### *Réunions, siège*

La commission paritaire nationale se réunit sur convocation deux fois par an au minimum, au siège de la FNCAUE, pour débattre des thèmes dont elle a mission.

##### *La Présidence*

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de trois ans, une Présidence composée d'un président et d'un vice-président par alternance des collèges. La fonction de président est assurée en alternance par chaque collège.

##### *Fonctions du président et du Vice-président*

Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le Vice-président a pour fonction de gérer le fond paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de note du secrétariat du paritarisme.

#### *Secrétariat du paritarisme*

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme.

Dans le cadre de ses fonctions et missions ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

Une convention de prêt de personnel sera conclue entre la Présidence du paritarisme et le Président de la Fédération des CAUE

## **11.2 - PROCEDURE D'INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

La Commission paritaire nationale a pour mission d'explicitier les articles de la présente convention collective, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs.

Ces demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission paritaire nationale quinze jours avant la date de la prochaine réunion.

## **11.3 - PROCEDURE DE REDACTION D'AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

La commission paritaire nationale a pour mission de rédiger tout avenants de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeur et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels.

Ces demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de cette réunion.

## **11.4 - PROCEDURE DE LA NEGOCIATION DE LA VALEUR DU POINT**

### **11.4.1 - PRINCIPES**

La valeur du point national est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission paritaire nationale négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

La présidence de la Commission paritaire nationale convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de quinze jours avant la date de la réunion.

### **11.4.2 - ACCORD DE NEGOCIATION**

L'accord de salaire doit préciser, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires

L'accord de salaire doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la Direction Nationale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

### **11.4.3 -DESACCORD OU DE CARENCE DE NEGOCIATION**

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission paritaire nationale se réunit une deuxième fois dans un délai d'un mois avec obligation de résultat.

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article XI.4.1.

### **11.5 - ANALYSE DE L'EMPLOI ET DE LA QUALIFICATION**

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale, ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexes, ainsi que l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

### **11.6 - FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la Commission Paritaire Nationale, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci avant.

### **11.7 – ANALYSE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES.**

Une analyse de l'égalité professionnelle hommes-femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

### **11.8 - FINANCEMENT DU PARITARISME**

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels,
- sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification,
- organiser des initiatives prônant l'information relatives à la politiques conventionnelle de la branche professionnelle,

➤ mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

### **11.8.1 – COLLECTE DE FONDS**

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2% de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en Février de chaque année. Cette collecte est assurée par la FNCAUE et versée sur un compte spécifique dit CAUE Paritarisme géré par la présidence du paritarisme.

### **11.8.2 - UTILISATION DU FONDS**

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- Frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle.
- Frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses.
- Frais de secrétariat du paritarisme, (collecte, salaire, édition, diffusion, information).
- Frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

La commission paritaire de la convention collective portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- déterminer un budget prévisionnel en début d'année,
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liés à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la Convention collective,
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme,
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

## **TITRE XII**

### **FONDS SOCIAL ET DE SOLIDARITE NATIONAL**

Les partenaires sociaux s'engagent dans un délai de trois ans à compter de l'extension de la présente convention collective à finaliser la mise en place de fonds sociaux et culturels régionaux ou national pour les CAUE n'atteignant pas le seuil d'effectif de 50 salariés.

Fait à Paris le 24 mai 2007

Les signataires :

Fédération nationale des Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement  
**FNCAUE**  
20-22, rue du Commandeur  
75014 PARIS

**Représentée par son Président**  
**Christian GAUDIN**

**FNCB-CFDT-SYNATPAU**  
47-49, rue Simon Bolivar  
75019 - PARIS

**Représenté par**  
**Alain HENAUX**

**CFE – CGC – BTP**  
15, rue de Londres  
PARIS – 75009

**Représenté par**  
**Henri LALLEMENT**

---