

# ACCORD COLLECTIF

## du

# 22 MARS 1982

**portant statut du personnel des associations  
chargées de la gestion des CFA du Bâtiment  
relevant du CCCA-BTP**

**Modifié :**

➤ par les avenants :

- n° 1 du 17 décembre 1982
- n° 2 du 6 octobre 1988
- n° 3 du 16 septembre 1993
- n° 4 du 23 novembre 1995
- n° 5 du 31 octobre 1996
- n° 6 du 5 juillet 2001
- n° 7 du 31 janvier 2002
- n° 8 du 26 octobre 2004
- n° 9 du 26 octobre 2004
- n°10 du 10 février 2009

➤ et par :

- l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du BTP du 16 décembre 1999 (modifié par l'avenant n° 1 du 10 février 2009) ;
- l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction du 7 novembre 2000.

**Complété par :**

- le protocole d'accord du 2 juillet 2008 relatif aux emplois de "Responsables du Centre de Ressources et d'Aide à la Formation" (CRAF) et de "Conseiller Jeunes et Entreprises" (CJE).

Entre

- Le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (CCCA-BTP), organisme paritaire représentatif de la profession du bâtiment et des travaux publics ainsi que des associations gestionnaires de CFA qui lui sont liées par convention,

d'une part,

- Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (SNCTBTP-CGC) Section Nationale du Personnel des CFA du CCCA-BTP,
- Le Syndicat du Personnel des CFA (CGT-FO)

d'autre part,

## **PREAMBULE**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 9 du 26 octobre 2004)*

Les associations gestionnaires de CFA contribuent au bon accomplissement de la mission de formation et d'enseignement d'intérêt général dont sont investis les CFA.

Les CFA sont des établissements d'enseignement dépendant de la profession du Bâtiment et des Travaux Publics conventionnés avec la Région et le CCCA-BTP.

Le présent accord règle les conditions de travail du personnel des associations gestionnaires.

Le personnel des associations gestionnaires bénéficie des dispositions de la convention collective nationale du 29 mai 1958 des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment (ETAM) ou de celles de la convention collective nationale des cadres du Bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004 selon les fonctions exercées, sauf sur les points qui sont traités par le présent accord.

Tous les avenants et annexes auxdites conventions collectives qui entreraient en vigueur après la signature du présent accord devront être expressément entérinés et, le cas échéant, adaptés par les signataires du présent accord pour être applicables au personnel des associations gestionnaires.

A cette fin, les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente le plus tôt possible après la signature desdits avenants et annexes et au plus tard dans le mois qui suit la réception de cette requête.

Aucune association gestionnaire ne pourra déroger dans un sens favorable ou défavorable aux dispositions du présent accord.

Il est en outre rappelé que chaque association gestionnaire s'est conventionnellement engagée auprès du Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (CCCA-BTP) à respecter le présent accord.

## **Article 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 5 du 31 octobre 1996)*

Le présent accord s'applique aux salariés affectés directement à la marche de l'association gestionnaire, à l'exception des collaborateurs permanents, semi-permanents ou temporaires, assurant des fonctions d'encadrement (secrétaires généraux, secrétaires administratifs, secrétaires administratifs adjoints, "gestionnaires", etc.) et à l'exception de tout salarié mis totalement ou partiellement à la disposition des associations par d'autres organismes.

Il s'applique également au personnel détaché du Ministère de l'Education, sauf en ce qui concerne les régimes de retraite.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du présent accord, sauf en ce qui concerne les dispositions dudit accord relatives au seul contrat à durée indéterminée.

Les salariés bénéficiaires du présent accord se répartissent en :

- Personnel de direction (*cf. Titre I ci-après*)
- Personnel enseignant, d'éducation et d'animation (*cf. Titre II ci-après*)
- Personnel administratif (*cf. Titre III ci-après*)
- Personnel de service (*cf. Titre IV ci-après*)

## **Article 2 - DUREE ET DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé avec un préavis de six mois.

La dénonciation sera notifiée à toutes les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de dénonciation, le présent accord cessera de porter effet à l'expiration d'un délai d'un an qui suivra la date pour laquelle la dénonciation a été signifiée, sauf dans le cas où, entre-temps, un nouvel accord aurait été signé.

## **Article 3 - REVISION**

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires.

Toute demande ou proposition de révision formulée par l'un des signataires devra être notifiée à toutes les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, moyennant un préavis de trois mois, et devra être accompagnée d'un texte faisant mention des articles ou points mis en cause et des modifications à leur apporter.

## **Article 4 - INTERPRETATION**

En cas de difficulté dans l'interprétation du présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, le plus tôt possible et au plus tard dans les trois mois qui suivent la réception de cette requête, pour étudier le différend né de l'interprétation de l'accord.

## **Article 5 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

*(modifié par l'avenant n° 4 du 23 novembre 1995)*

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

a) Les associations gestionnaires s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales,
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, du sexe, de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement,
- à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

b) Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions de leurs collègues et du personnel placé sous leurs ordres,
- leur adhésion à tel ou tel syndicat,
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants pour en assurer le respect intégral.

Toute action syndicale, politique, philosophique ou religieuse auprès des élèves, des apprentis et des stagiaires est interdite dans l'ensemble des locaux de formation, d'hébergement et de loisirs, et à l'occasion des activités organisées par l'association gestionnaire à l'extérieur de l'établissement.

L'information dans le cadre de l'enseignement et des activités socio-éducatives s'exerce dans le respect de la pluralité des opinions.

Afin de tenir compte du caractère spécifique de la mission des CFA, un accord particulier pourra définir plus explicitement les modalités d'exercice du droit syndical dans les CFA.

## **Article 6 - DELEGUES ET COMITES D'ENTREPRISE**

La représentation du personnel par des délégués et dans les comités d'entreprise est réglée par les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, afin de tenir compte du caractère spécifique de la mission des CFA, les modalités d'exercice des fonctions de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise pourront faire l'objet d'un accord particulier.

## **Article 7 - ENGAGEMENT**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 5 du 31 octobre 1996)*

Le personnel est engagé par l'association gestionnaire sur proposition du directeur lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA.

Le personnel est en principe recruté par contrat de travail à durée indéterminée, toutefois, les associations gestionnaires pourront conclure des contrats à durée déterminée conformément aux dispositions légales.

Chaque engagement de personnel fera l'objet d'une lettre adressée à l'intéressé en deux exemplaires dont l'un sera retourné à l'association gestionnaire après signature précédée de la mention manuscrite "*Lu et approuvé*".

Il sera remis à chacun des intéressés les clauses communes du présent accord et le titre dudit accord le concernant et porté à sa connaissance le texte de la convention collective nationale afférente à sa catégorie.

Tout changement dans la qualification, la fonction ou l'affectation d'un salarié lui sera notifié dans les mêmes conditions.

## **Article 8 - TRANSFERTS**

Des transferts de salariés d'un CFA à un autre peuvent résulter :

- d'une offre de reclassement de l'association gestionnaire employeur amenée à supprimer un poste,
- de la demande d'un salarié pour convenance personnelle,
- d'une promotion.

Afin de faciliter ces opérations, le CCCA-BTP et l'association gestionnaire feront toute diligence pour porter à la connaissance des parties intéressées toutes les créations ou vacances de postes.

a) **Transferts résultant d'une suppression de poste**

Une priorité absolue est accordée par toute association gestionnaire de CFA à l'embauche du personnel dont le poste a été supprimé dans un autre CFA (licenciement pour cause économique).

Le nouveau contrat de travail maintient la situation acquise dans le cadre du présent accord (échelon hiérarchique et ancienneté acquise dans cet échelon).

L'intéressé percevra une indemnité de déménagement égale à la dépense engagée, après présentation de la facture acquittée correspondant au devis agréé déduction faite, le cas échéant, de la prime versée par la caisse d'allocations familiales.

En outre, il lui sera remboursé ainsi qu'à son conjoint, s'il y a lieu, un trajet aller-retour calculé sur la base du tarif S.N.C.F. 2ème classe.

b) **Transferts pour convenance personnelle**

Le transfert demandé par un salarié ne peut être admis qu'après deux ans de présence consécutive dans un CFA.

Pour le personnel enseignant, d'éducation et d'animation, il ne peut prendre effet qu'à la fin de l'année scolaire en cours.

Lorsque le transfert est accepté, le nouveau contrat de travail maintient la situation acquise dans le cadre du présent accord (échelon hiérarchique et ancienneté acquise dans cet échelon).

Le transfert pour convenance personnelle ne donne droit à indemnité de déménagement qu'une fois dans la carrière et après cinq ans d'ancienneté dans le CFA.

Cette indemnité est égale à la dépense engagée après présentation de la facture acquittée correspondant au devis agréé après déduction faite, le cas échéant, de la prime versée par la caisse d'allocations familiales.

c) **Transferts résultant d'une promotion**

En cas de transfert par suite de promotion, l'intéressé percevra une indemnité de déménagement égale à la dépense engagée après présentation de la facture acquittée correspondant au devis agréé déduction faite, le cas échéant, de la prime versée par la caisse d'allocations familiales.

En outre, il lui sera remboursé ainsi qu'à son conjoint, s'il y a lieu, un trajet aller-retour calculé sur la base du tarif S.N.C.F. 2ème classe.

Les indemnités et remboursements prévus aux paragraphes a), b) et c) ci-dessus sont payés par la nouvelle association employeur et peuvent faire l'objet d'une avance à valoir.

## **Article 9 - SANCTIONS**

*(modifié par l'avenant n° 4 du 23 novembre 1995)*

Le personnel soumis au présent accord peut, en cas de faute, se voir infliger, selon la gravité, l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

1. un avertissement écrit,
2. un blâme écrit,
3. un blâme écrit entraînant un retard pouvant aller d'un mois à douze mois dans son avancement à l'ancienneté,
4. une mise à pied disciplinaire de cinq jours ouvrés maximum,
5. un licenciement.

Ces sanctions interviendront après un entretien préalable au cours duquel l'intéressé pourra se faire assister par un salarié appartenant au personnel de l'association gestionnaire.

## **Article 10 - CONCILIATION**

Les litiges provenant des décisions prises en application de l'article 9 ci-dessus pourront être soumis pour avis sur le plan local par l'une des parties en cause au Conseil de direction du GDA concerné.

Le Conseil de direction du GDA réuni paritairement s'efforcera, par ailleurs, après avoir entendu les parties, de les concilier dans les litiges qui lui seront ainsi soumis.

Dans le cas où le Conseil ne pourrait pas être réuni paritairement, c'est-à-dire réunirait moins de trois personnes par collège, un constat de carence serait dressé.

## **Article 11 - AVANTAGES ACQUIS**

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement ou collectivement au sein d'un CFA du Bâtiment relevant du CCCA-BTP lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à l'entrée en vigueur du Statut du Personnel des CFA du 23 mars 1973.

Toutefois, ne pourraient être cumulés les avantages antérieurement acquis et qui seraient inclus sous une autre forme dans le présent accord.

Le personnel nouvellement embauché par une association ne pourra se prévaloir des avantages antérieurement acquis par le personnel au sein de cette association mais sera soumis aux conditions du présent accord.

## **Titre I**

### **PERSONNEL DE DIRECTION**

## **Article 101 - COMPOSITION DU PERSONNEL SOUMIS AU TITRE I**

*(modifié par l'avenant n° 5 du 31 octobre 1996)*

Le personnel de direction comprend :

- le directeur,
- l'adjoint de direction,
- l'adjoint de direction chargé de l'animation.

## **Article 102 - RECRUTEMENT**

*(modifié par l'avenant n° 4 du 23 novembre 1995)*

Le personnel de direction est recruté par l'association gestionnaire après avis écrit du CCCA-BTP

## **Article 103 - RESPONSABILITES**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 5 du 31 octobre 1996)*

### **a) Directeur**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le directeur est responsable du fonctionnement pédagogique et administratif du CFA, sous réserve des pouvoirs d'ordre administratif et financier appartenant à l'association gestionnaire et qui sont précisés par la convention de création du Centre.

Il est responsable de la bonne marche de l'établissement, de la mise au point et du respect de l'emploi du temps, de l'application des programmes diffusés par le CCCA-BTP, de l'animation pédagogique de l'équipe enseignante et de la bonne tenue générale de l'établissement.

Il collabore avec l'association à la bonne gestion du CFA et notamment lui fait des propositions pour le recrutement du personnel propre au CFA. Pour les questions de son ressort, il assiste, à titre consultatif, aux réunions de l'association.

Le directeur du CFA applique et fait appliquer dans l'établissement les directives pédagogiques et administratives données par l'association gestionnaire conformément aux instructions du CCCA-BTP

Il est présent ou représenté au CFA tant qu'il y a des élèves, des apprentis et des stagiaires dans l'établissement.

Sauf difficulté particulière liée notamment à l'importance du CFA, le directeur assure dans son service normal quatre heures de cours par semaine dans la discipline de son choix.

Lorsque le CFA comporte un internat, le directeur est normalement responsable de l'internat.

b) **Adjoint de direction**

L'adjoint de direction est placé sous l'autorité pédagogique et administrative du directeur.

Il seconde le directeur dans sa tâche, notamment en assurant la coordination et le contrôle des enseignements professionnels et en participant à la coordination de l'enseignement général et de l'enseignement professionnel.

Sauf difficulté particulière liée notamment à l'importance du CFA, il assure dans son horaire normal, six heures de cours par semaine, soit en technologie, soit en dessin technique.

L'adjoint de direction est responsable de la bonne tenue du matériel et du bon usage de la matière d'œuvre.

c) **Adjoint de direction chargé de l'animation**

L'adjoint de direction chargé de l'animation est placé sous l'autorité pédagogique et administrative du directeur.

Il est principalement responsable de l'organisation et du suivi de l'animation socioculturelle au CFA.

Dans ce cadre, il seconde le directeur en réglant le service du personnel d'éducation et d'animation et en coordonnant les activités qui se déroulent au CFA et en dehors du CFA.

Il apporte également sa collaboration au directeur pour le bon déroulement de l'emploi du temps, pour l'accueil et la prise en charge des jeunes au CFA.

Le directeur peut lui déléguer certaines fonctions, notamment administratives, de contrôle de l'assiduité des jeunes et de liaisons avec les familles et les maîtres d'apprentissage.

## **Article 104 - REMUNERATION**

*(modifié par les avenants n° 1 du 17 décembre 1982, n° 5 du 31 octobre 1996 et n° 7 du 31 janvier 2002)*

Le personnel de direction est appointé au mois suivant les grilles de salaires annexées.

Les appointements mensuels pour un temps complet (151,67 heures en moyenne par mois ou forfait annuel de 200 ou 210 jours travaillés) correspondant à chaque échelon sont obtenus en multipliant le coefficient afférent à cet échelon par la valeur du point fixée par le CCCA-BTP, en application des accords de salaires conclus par ailleurs avec les organisations syndicales intéressées.

Lorsque le CFA possède un internat, le directeur et l'adjoint de direction chargé de l'animation bénéficient au sein du CFA ou de l'internat d'un logement de fonction concédé à titre d'accessoire à leur contrat de travail, dans lequel ils sont tenus de loger tant qu'il y a des élèves, des apprentis et des stagiaires présents dans l'établissement.

Le directeur et l'adjoint de direction chargé de l'animation prennent à leur charge les dépenses d'électricité, de chauffage, de gaz à usage domestique et de téléphone.

## **Article 105 - DEROULEMENT DE CARRIERE**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995, n° 5 du 31 octobre 1996 et n° 6 du 5 juillet 2001)*

### **1 - Echelon d'engagement**

Le personnel de direction est engagé à un échelon correspondant à ses références professionnelles.

### **2 - Stage probatoire**

Le personnel de direction est soumis à un stage probatoire d'une durée d'un an déterminée de date à date.

Les trois premiers mois du stage probatoire vaudront période d'essai.

### **3 - Confirmation**

Le personnel de direction est confirmé ou non dans ses fonctions par l'association gestionnaire - dans les formes et les délais requis par l'article 106 ci-après - après avis écrit de la division pédagogique du CCCA-BTP et, lorsque la personne concernée est un adjoint de direction ou un adjoint de direction chargé de l'animation, après avis du directeur.

En cas de non confirmation, si l'intéressé est originaire d'un CFA du CCCA-BTP et que la réintégration dans le CFA d'origine n'est pas possible, l'intéressé bénéficie du transfert prioritaire prévu à l'article 8 paragraphe a).

En cas de réintégration dans le CFA d'origine, l'intéressé conserve les avantages acquis avant sa promotion (échelon hiérarchique et ancienneté acquise dans cet échelon).

#### 4 - **Avancement**

L'avancement se fait par échelon suivant les tableaux d'avancement annexés au présent titre ; l'ancienneté étant décomptée à partir de la date d'engagement.

Il s'effectue normalement à l'ancienneté.

Toutefois, à titre exceptionnel, il peut s'effectuer plus rapidement au choix, compte tenu de la valeur professionnelle et humaine du personnel de direction.

#### 5 - **Formation et perfectionnement**

Le personnel de direction est tenu de participer aux stages et journées pédagogiques organisés à son intention par l'association gestionnaire ou le CCCA-BTP dans les conditions fixées notamment par accord conclu entre le CCCA-BTP et les organisations syndicales nationales représentatives du personnel des associations gestionnaires de CFA.

### **Article 106 - PREAVIS**

*(modifié par l'avenant n° 4 du 23 novembre 1995)*

#### 1 - **Période de stage probatoire**

Pendant la période d'essai incluse dans la période de stage probatoire, la partie qui entend mettre fin au contrat notifiera son intention à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant les délais de préavis suivants :

- au cours du premier mois : une semaine
- après le premier mois : trois semaines
- après le deuxième mois : un mois

La confirmation sera notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'échéance du terme de la période de stage probatoire.

En cas de non confirmation, la décision de licenciement sera notifiée au plus tard un mois avant l'échéance du terme de la période du stage probatoire.

## 2 - En dehors de la période de stage probatoire

La partie qui entend mettre fin au contrat notifiera son intention à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un délai de préavis de trois mois.

### **Article 107 - HORAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

*(annulé et remplacé par l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du BTP du 16 décembre 1999 et par l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction du 7 novembre 2000)*

### **Article 108 - PRIMES ET GRATIFICATIONS**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995, n° 5 du 31 octobre 1996 et n° 6 du 5 juillet 2001)*

Chacun des membres du personnel de direction reçoit :

- a) **une gratification de fin d'année** dont le montant est fixé à 50 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du dernier mois de l'année civile et payable avec le salaire de décembre au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement (période de référence : 1er janvier - 31 décembre).

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

- b) **une prime de vacances** dont le montant est fixé à 30 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du mois de juillet au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement (période de référence : 1er septembre - 31 août).

Cette prime est payable avec le salaire de juillet.

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

- c) Pour les salariés occupés successivement à temps complet et à temps partiel ou inversement au cours de la période de référence :

La gratification de fin d'année et la prime de vacances seront calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

d) Lorsque le CFA comporte un internat, le directeur de l'internat, au titre des tâches et responsabilités plus importantes qu'il assume, perçoit pour chacun des douze mois de l'année une **prime spéciale dite "d'internat"** dont le montant est calculé comme suit :

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<i>jusqu'à 80 lits occupés au 1er janvier</i>	<i>de 81 à 150 lits occupés au 1er janvier</i>	<i>à partir de 151 lits occupés au 1er janvier</i>
<b>10 points IAC/CFA</b>	<b>15 points IAC/CFA</b>	<b>20 points IAC/CFA</b>

La prime d'internat n'entre pas dans le calcul de la gratification de fin d'année et de la prime de vacances susmentionnées.

e) Lorsque, par exception, le directeur du CFA ne loge pas sur place et que l'association gestionnaire délègue cette responsabilité à un autre membre de la direction (adjoint de direction chargé de l'animation ou, à défaut, adjoint de direction), c'est ce dernier qui perçoit ladite prime.

## **Article 109 - CONGES - AUTORISATIONS D'ABSENCE**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 5 du 30 octobre 1996)*

*(cf. en outre l'article 18 de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du BTP du 16 décembre 1999)*

### **I - CONGES**

Pour une année de travail effectif ou assimilé réalisée au cours de la période de référence légale (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le personnel de direction bénéficie au total de soixante dix jours ouvrables ou non de congés.

Ces congés se composent :

- d'une part, des congés légaux,
- d'autre part, de congés supplémentaires accordés à chaque membre du personnel de direction en raison de sa participation à la mission d'enseignement assumée par le CFA.

Les congés annuels du personnel de direction sont fixés comme suit :

a) **Congés d'été**

En principe, les congés d'été sont pris du 13 juillet au soir au 1er septembre au matin.

Toutefois, dans l'intérêt de la bonne marche de l'établissement et particulièrement pour préparer la rentrée scolaire, le personnel de direction rentrera quelques jours avant le personnel enseignant, d'éducation et d'animation (*cf. article 209*).

Ces journées seront récupérées en cours d'année, après accord sur les dates entre l'association gestionnaire et les intéressés.

Par convention, les congés payés légaux se situent obligatoirement à l'intérieur des congés d'été.

b) **Congés d'hiver et de printemps**

- A l'occasion des fêtes de fin d'année :

Deux semaines de sept jours ouvrables ou non qui seront la semaine comprenant le 25 décembre et la semaine comprenant le 1er janvier.

- A l'occasion de Pâques :

Une semaine de sept jours ouvrables ou non qui sera fixée par l'association gestionnaire en fonction des vacances scolaires de l'Académie.

Les congés prévus aux paragraphes "a" et "b" ne pourront, par ailleurs, se cumuler avec les jours de congés supplémentaires, notamment d'ancienneté, accordés par la convention collective ni avec une éventuelle augmentation des congés légaux ou conventionnels.

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

## **II - Autorisations d'absence**

Des autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés fixés par la première partie du présent article et non déductibles de la rémunération sont accordées dans les circonstances suivantes :

◇ Mariage du salarié	5 jours ouvrés
◇ Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
◇ Obsèques du conjoint	4 jours ouvrés
◇ Obsèques d'un enfant	3 jours ouvrés
◇ Obsèques du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents	2 jours ouvrés
◇ Déménagement	1 jour ouvré

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

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

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

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

**ARTICLE 110 - RETRAITE - PREVOYANCE**

*(modifié par les avenants n° 2 du 6 octobre 1988, n° 6 du 5 juillet 2001 et n° 8 du 26 octobre 2004)*

Les dispositions de l'accord collectif national du 13 avril 2004 sur le départ et la mise à la retraite dans le BTP sont applicables au personnel soumis au présent titre.

Les directeurs, les adjoints de direction et les adjoints de direction chargés de l'animation bénéficient des régimes suivants :

a) **Retraite (C.N.P.B.T.P.)**

Régime obligatoire garanti	Cotisation	Répartition	
		Employeur	Collaborateur
	8 % sur la tranche B	75 %	25 %
Régime supplémentaire	4 % sur la tranche B	50 %	50 %

b) **Retraite complémentaire (C.B.T.P.)**

Cotisation	Répartition	
	Employeur	Collaborateur
8 % sur la tranche A	4,40 % (55 %)	3,60 % (45 %)

c) **Régime de Prévoyance** (contrat de type ST)

Cotisation	REPARTITION			
	Employeur	Collaborateur	Employeur	Collaborateur
	Tranche A		Tranche B	
3 % sur le salaire total	75 %	25 %	50 %	50 %
	taux de cotisation 2,25 % (*)	taux de cotisation 0,75 %	taux de cotisation 1,50 %	taux de cotisation 1,50 %

---

(\*) dont 1,5 % totalement à la charge de l'employeur au titre du régime obligatoire-décès.

- Annexe 1 -

## GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT DES **DIRECTEURS**

### 1) GRILLE DE SALAIRE - *Point IAC*

1er	échelon.....	105
2ème	échelon.....	115
3ème	échelon.....	125
4ème	échelon.....	135
5ème	échelon.....	145
6ème	échelon.....	155
7ème	échelon.....	160
8ème	échelon.....	165

### 2) GRILLE D'AVANCEMENT

			<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>	
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	3 ans	2 ans
Du	3ème	au	4ème échelon	3 ans	2 ans
Du	4ème	au	5ème échelon	4 ans	3 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	4 ans	3 ans
Du	6ème	au	7ème échelon	4 ans	3 ans
Du	7ème	au	8ème échelon	4 ans	3 ans

- Annexe 2 -

## GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT DES ADJOINTS DE DIRECTION

### 1) GRILLE DE SALAIRE - *Point IAC*

1er	échelon.....	100
2ème	échelon.....	105
3ème	échelon.....	110
4ème	échelon.....	120
5ème	échelon.....	130
6ème	échelon.....	140
7ème	échelon.....	145
8ème	échelon.....	150

### 2) GRILLE D'AVANCEMENT

			<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>	
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	3 ans	2 ans
Du	3ème	au	4ème échelon	3 ans	2 ans
Du	4ème	au	5ème échelon	4 ans	3 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	4 ans	3 ans
Du	6ème	au	7ème échelon	4 ans	3 ans
Du	7ème	au	8ème échelon	4 ans	3 ans

- Annexe 3 -

(modifiée par l'avenant n° 6 du 5 juillet 2001)

**GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT  
DES  
ADJOINTS DE DIRECTION  
CHARGES DE L'ANIMATION**

**1) GRILLE DE SALAIRE - *Point IAC***

1er	échelon.....	90
2ème	échelon.....	95
3ème	échelon.....	105
4ème	échelon.....	115
5ème	échelon.....	125
6ème	échelon.....	135

**2) GRILLE D'AVANCEMENT**

			<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>	
Du	1 <sup>er</sup>	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	3 ans	2 ans
Du	3ème	au	4ème échelon	3 ans	2 ans
Du	4ème	au	5ème échelon	4 ans	3 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	4 ans	3 ans

## **Titre II**

# **PERSONNEL ENSEIGNANT, D'EDUCATION ET D'ANIMATION**

## **Article 201 - COMPOSITION DU PERSONNEL SOUMIS AU TITRE II**

*(modifié par les avenants n° 3 du 16 septembre 1993 et n° 5 du 31 octobre 1996)*

Le personnel enseignant, d'éducation et d'animation comprend :

### **1) Personnel enseignant**

- les professeurs d'enseignement général,
- les professeurs d'enseignement technique théorique,
- les professeurs d'enseignement professionnel théorique et pratique,
- les formateurs en éducation physique et sportive.

### **2) Personnel d'éducation et d'animation**

- les éducateurs sportifs,
- les animateurs.

## **Article 202 - RECRUTEMENT**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 5 du 31 octobre 1996)*

Pour exercer dans un CFA, le personnel enseignant, d'éducation et d'animation devra remplir les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 203 - RESPONSABILITES**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 5 du 31 octobre 1996)*

Le personnel enseignant, d'éducation et d'animation est placé sous l'autorité pédagogique et administrative du directeur.

Dans le cas où il existe auprès d'un CFA un internat ne dépendant pas de l'association gestionnaire, celle-ci précise aux personnels concernés ses responsabilités vis-à-vis de chacun des deux établissements.

## **Article 204 - REMUNERATION**

*(modifié par les avenants n° 1 du 17 décembre 1982, n° 5 du 31 octobre 1996 et n° 7 du 31 janvier 2002)*

Le personnel enseignant, d'éducation et d'animation est rémunéré au mois suivant les grilles de salaire annexées.

La rémunération mensuelle pour 151,67 heures correspondant à chaque échelon est obtenue en multipliant le coefficient afférent à cet échelon par la valeur du point fixée par le CCCA-BTP en application des accords de salaire conclus par ailleurs avec les organisations syndicales intéressées.

Lorsqu'un membre du personnel, qui ne bénéficie pas normalement d'un logement de fonction, est logé dans un CFA, il est perçu un loyer fixé par l'association gestionnaire suivant les conditions locales.

## **Article 205 - DEROULEMENT DE CARRIERE**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 5 du 31 octobre 1996)*

### **1 - Echelon d'engagement**

Le personnel enseignant, d'éducation et d'animation est embauché à l'échelon 1, 2 ou 3 en fonction de son âge et de ses références professionnelles.

### **2 - Période d'essai**

Le personnel enseignant, d'éducation et d'animation est soumis à une période d'essai de trois mois.

### **3 - Confirmation**

Le personnel enseignant, d'éducation et d'animation est confirmé ou non dans ses fonctions par l'association gestionnaire, après avis du directeur du CFA, au plus tard dans les trois mois suivant l'avis émis, par écrit, par la division pédagogique du CCCA-BTP à l'issue des actions obligatoires de première formation.

La confirmation sera notifiée par écrit.

La rupture des relations contractuelles en cas de non confirmation s'inscrit dans le cadre de la procédure de licenciement fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

### **4 - Avancement**

L'avancement se fait par échelon suivant les tableaux d'avancement annexés au présent titre ; l'ancienneté étant décomptée à partir de la date d'engagement.

L'avancement s'effectue normalement à l'ancienneté.

Toutefois, à titre exceptionnel, il peut s'effectuer plus rapidement au choix, compte tenu de la valeur professionnelle et humaine du personnel enseignant, d'éducation et d'animation.

Si, par exception, un membre du personnel enseignant, d'éducation ou d'animation ne remplit pas totalement, lors de son embauche, les exigences requises par les dispositions législatives et réglementaires, il est maintenu à son échelon jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau de qualification requis.

## **5 - Formation pédagogique et perfectionnement**

Le personnel enseignant, d'éducation et d'animation est tenu de participer aux actions visant à l'acquisition, l'actualisation, le développement et le perfectionnement des aptitudes pédagogiques et techniques organisées à son intention par l'association gestionnaire ou le CCCA-BTP, dans les conditions fixées notamment par accord conclu entre le CCCA-BTP et les organisations syndicales nationales représentatives du personnel des CFA.

## **Article 206 - PREAVIS**

*(modifié par l'avenant n° 4 du 23 novembre 1995)*

### **1 - Période d'essai**

Pendant la période d'essai, la partie qui entend mettre fin au contrat notifiera son intention à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en respectant les délais de préavis suivants :

- au cours du premier mois : une semaine,
- après le premier mois : trois semaines.

### **2 - En dehors de la période d'essai**

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

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

Toutefois, lorsqu'un licenciement individuel pour motif économique interviendra plus de trois mois avant la date de départ, fixée conformément à l'article 209-a ci-après, pour les congés d'été de l'année scolaire en cours, le salarié qui l'aura demandé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les quinze jours suivant la notification de son licenciement, pourra assurer ses fonctions au CFA jusqu'à cette date de départ en congé.

## **Article 207 - HORAIRES ET HEURES DE SUPPLEANCE**

*(annulé et remplacé par l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du BTP du 16 décembre 1999)*

## **Article 208 - PRIMES ET GRATIFICATIONS**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995, n° 5 du 31 octobre 1996 et n° 6 du 5 juillet 2001)*

Chacun des membres du personnel enseignant, d'éducation et d'animation reçoit :

- a) **une gratification de fin d'année** dont le montant est fixé à 50 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du dernier mois de l'année civile et payable avec le salaire de décembre au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement (période de référence : 1er janvier - 31 décembre).

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

- b) **une prime de vacances** dont le montant est fixé à 30 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du mois de juillet, au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement (période de référence : 1er septembre - 31 août).

Cette prime est payable avec le salaire de juillet.

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

- c) Pour les salariés occupés successivement à temps complet et à temps partiel ou inversement au cours de la période de référence :

La gratification de fin d'année et la prime de vacances seront calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

## **Article 209 - CONGES - AUTORISATIONS D'ABSENCE**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995, n° 5 du 31 octobre 1996 et n° 6 du 5 juillet 2001)*

*(cf. en outre l'article 18 de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du BTP du 16 décembre 1999)*

### **I - CONGES**

Pour une année de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence légale (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le personnel enseignant, d'éducation et d'animation bénéficie au total de soixante dix jours ouvrables ou non de congés.

Ces congés se composent :

- d'une part, des congés légaux,
- d'autre part, de congés supplémentaires accordés à chaque membre du personnel enseignant, d'éducation et d'animation en raison de sa participation à la mission d'enseignement assumée par le CFA.

Les congés annuels du personnel enseignant, d'éducation et d'animation sont fixés comme suit :

a) **Congés d'été**

Les congés sont pris du 13 juillet au soir au 1er septembre au matin.

Par convention, les congés payés légaux se situent obligatoirement à l'intérieur des congés d'été.

b) **Congés d'hiver et de printemps**

- A l'occasion des fêtes de fin d'année :

Deux semaines de sept jours ouvrables ou non qui seront la semaine comprenant le 25 décembre et la semaine comprenant le 1er janvier.

- A l'occasion des fêtes de Pâques :

Une semaine de sept jours ouvrables ou non qui sera fixée par l'association gestionnaire en fonction des vacances scolaires de l'Académie.

Les congés prévus aux paragraphes "a" et "b" ne pourront, par ailleurs, se cumuler avec les jours de congés supplémentaires, notamment d'ancienneté, accordés par la convention collective ni avec une éventuelle augmentation des congés légaux ou conventionnels.

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

## **II - AUTORISATIONS D'ABSENCE**

Des autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés fixés par la première partie du présent article et non déductibles de la rémunération sont accordées dans les circonstances suivantes :

◇ Mariage du salarié	5 jours ouvrés
◇ Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
◇ Obsèques du conjoint	4 jours ouvrés
◇ Obsèques d'un enfant	3 jours ouvrés
◇ Obsèques du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents	2 jours ouvrés
◇ Déménagement	1 jour ouvré

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

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

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

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

## **Article 210 - RETRAITE - PREVOYANCE**

*(modifié par l'avenant n° 8 du 26 octobre 2004)*

Les dispositions de l'accord collectif national du 13 avril 2004 sur le départ et la mise à la retraite dans le BTP sont applicables au personnel soumis au présent titre.

### **a) Retraite (C.B.T.P.)**

L'association gestionnaire cotisera au régime ETAM au taux de 8 %

Répartition	
Employeur	Salarié
4,40 % (55 %)	3,60 % (45 %)

### **b) Prévoyance**

Le personnel bénéficiera du régime de prévoyance D3

Cotisation : 2,50 % sur le salaire de base

Répartition	
Employeur	Salarié
1,90 % (76 %)	0,60 % (24 %)

- Annexe 1 -

(modifiée par l'avenant n° 4 du 23 novembre 1995)

**GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT  
DES  
PROFESSEURS ET FORMATEURS EN  
EDUCATION  
PHYSIQUE ET SPORTIVE**

**1) GRILLE DE SALAIRE - *Point ETAM***

1er	échelon.....	270
2ème	échelon.....	295
3ème	échelon.....	320
4ème	échelon.....	345
5ème	échelon.....	365
6ème	échelon.....	385
7ème	échelon.....	400
8ème	échelon.....	415
9ème	échelon.....	430
10ème	échelon.....	450

**2) GRILLE D'AVANCEMENT**

				<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	2 ans	18 mois
Du	3ème	au	4ème échelon	2 ans	18 mois
Du	4ème	au	5ème échelon	3 ans	2 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	3 ans	2 ans
Du	6ème	au	7ème échelon	3 ans	2 ans
Du	7ème	au	8ème échelon	3 ans	2 ans
Du	8ème	au	9ème échelon	4 ans	3 ans
Du	9ème	au	10ème échelon	4 ans	3 ans

- Annexe 2 -

## GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT DES EDUCATEURS SPORTIFS

### 1) GRILLE DE SALAIRE - *Point ETAM*

1er	échelon.....	235
2ème	échelon.....	260
3ème	échelon.....	290
4ème	échelon.....	310
5ème	échelon.....	335
6ème	échelon.....	355

### 2) GRILLE D'AVANCEMENT

				<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	2 ans	18 mois
Du	3ème	au	4ème échelon	2 ans	18 mois
Du	4ème	au	5ème échelon	3 ans	2 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	3 ans	2 ans

- Annexe 3 -

## GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT DES ANIMATEURS

### 1) GRILLE DE SALAIRE - *Point ETAM*

1er	échelon.....	200
2ème	échelon.....	230
3ème	échelon.....	255
4ème	échelon.....	280
5ème	échelon.....	305
6ème	échelon.....	325

### 2) GRILLE D'AVANCEMENT

				<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	2 ans	18 mois
Du	3ème	au	4ème échelon	2 ans 6 mois	2 ans
Du	4ème	au	5ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
Du	5ème	au	6ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois

## **Titre III**

# **PERSONNEL ADMINISTRATIF**

### **Article 301 - COMPOSITION DU PERSONNEL SOUMIS AU TITRE III**

Le personnel administratif comprend :

- le personnel de comptabilité,
- l'agent d'intendance (1),
- le personnel de secrétariat,
- le personnel de bureau.

(1) Ce poste n'existe pas dans tous les CFA.

### **Article 302 - RECRUTEMENT**

Le personnel administratif est recruté par l'association gestionnaire, sur proposition du directeur, lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA.

### **Article 303 - RESPONSABILITES**

*(modifié par l'avenant n° 4 du 23 novembre 1995)*

Les responsabilités du personnel administratif seront définies par l'association gestionnaire, après avis du directeur du CFA lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA et, pour les comptables, après avis du CCCA-BTP

### **Article 304 - REMUNERATION**

*(modifié par les avenants n° 1 du 17 décembre 1982 et n° 7 du 31 janvier 2002)*

Le personnel administratif est rémunéré au mois suivant les grilles de salaire annexées.

La rémunération mensuelle pour 151,67 heures correspondant à chaque échelon est obtenue en multipliant le coefficient afférent à cet échelon par la valeur du point fixée par le CCCA-BTP en application des accords de salaire conclus par ailleurs avec les organisations syndicales intéressées.

Lorsqu'un membre du personnel ne bénéficiant pas normalement d'un logement de fonction est logé dans un CFA, il est perçu un loyer fixé par l'association gestionnaire suivant les conditions locales.

## **Article 305 - DEROULEMENT DE CARRIERE**

### **1 - Echelon d'engagement**

Le personnel administratif est engagé à un échelon de la grille de salaire afférente aux fonctions qu'il exerce, tenant compte de son âge, de sa qualification et de ses références professionnelles.

### **2 - Période d'essai**

Le personnel administratif est soumis à une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois.

Si la période d'essai est satisfaisante, l'association gestionnaire confirmera par écrit l'engagement du salarié.

### **3 - Avancement**

L'avancement se fait par échelon suivant les tableaux d'avancement annexés au présent Titre ; l'ancienneté étant décomptée à partir de la date d'engagement.

Il s'effectue normalement à l'ancienneté.

Toutefois, à titre exceptionnel, il peut s'effectuer plus rapidement au choix, compte tenu de la valeur professionnelle et humaine du personnel.

### **4 - Formation professionnelle - Perfectionnement**

Le personnel administratif bénéficie des dispositions légales concernant la formation continue et la promotion sociale.

## **Article 306 - PREAVIS**

### **1 - Période d'essai**

Pendant la période d'essai, la partie qui entend mettre fin au contrat notifiera son intention à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant les délais de préavis suivants :

- au cours des quinze premiers jours de la période d'essai : une journée de travail,

- après les quinze premiers jours :
  - une semaine pour un contrat d'essai d'un mois,
  - deux semaines pour un contrat d'essai de deux mois,
  - trois semaines pour un contrat d'essai de trois mois.

## 2 - En dehors de la période d'essai

### a) Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui entend mettre fin au contrat notifiera son intention à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un délai de préavis d'un mois sauf dispositions du contrat de travail prévoyant une durée supérieure qui ne saurait excéder trois mois.

### b) Rupture à l'initiative de l'association gestionnaire

Le licenciement sera notifié conformément à la procédure légale en respectant - sauf en cas de faute grave - les délais de préavis suivants :

- ancienneté du salarié inférieure à deux ans : un mois, sauf dispositions du contrat de travail prévoyant une durée supérieure qui ne saurait excéder trois mois,
- ancienneté du salarié égale ou supérieure à deux ans : deux mois, sauf dispositions du contrat de travail prévoyant une durée supérieure qui ne saurait excéder trois mois.

## **Article 307 - HORAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

*(annulé et remplacé par l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du BTP du 16 décembre 1999)*

## **Article 308 - PRIMES ET GRATIFICATIONS**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 6 du 5 juillet 2001)*

Chacun des membres du personnel administratif reçoit :

- a) une gratification de fin d'année dont le montant est égal au salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du dernier mois de l'année civile et payable avec le salaire de décembre au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement (période de référence : 1er janvier - 31 décembre).

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

- b) **une prime de vacances** dont le montant est fixé à 30 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du mois de juillet au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement (période de référence : 1er juin - 31 mai).

Cette prime est payable avec le traitement de juillet.

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

- c) Pour les salariés occupés successivement à temps complet et à temps partiel ou inversement au cours de la période de référence :

La gratification de fin d'année et la prime de vacances seront calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

## **Article 309 - CONGES - AUTORISATIONS D'ABSENCE**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995, n° 5 du 31 octobre 1996 et n° 6 du 5 juillet 2001)*

*(cf. en outre l'article 18 de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du BTP du 16 décembre 1999)*

### **I - CONGES**

#### **a) Congé principal**

Les droits au congé principal du personnel administratif sont acquis au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence légale (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Il est attribué deux jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif ou assimilé, soit au total 30 jours ouvrables, correspondant à 25 jours ouvrés, pour une année de travail.

Ce congé doit, en principe, être pris à l'intérieur des vacances d'été du personnel enseignant fixées à l'article 209 "a" du présent accord, aux dates agréées par l'association gestionnaire en fonction des besoins du service et après avis du directeur en ce qui concerne le personnel propre au CFA.

Toutefois, après accord de l'association gestionnaire et avis du directeur lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA, ce congé peut, à la demande des intéressés, être fractionné dans la mesure où au moins 24 jours ouvrables consécutifs, correspondant à 20 jours ouvrés, sont inclus dans la période des vacances d'été du personnel enseignant fixées à l'article 209 "a".

## b) Congé supplémentaire

Compte tenu de sa participation à la mission d'enseignement assumée par l'association gestionnaire, le salarié qui a au moins un an d'ancienneté dans l'établissement, a droit à une demi-journée ouvrable par mois de travail effectif ou assimilé, soit au total six jours ouvrables, correspondant à cinq jours ouvrés, pour une année de travail accomplie au cours de l'année de référence légale du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Ces six jours ouvrables, correspondant à cinq jours ouvrés, peuvent être pris en une seule fois ou fractionnés après accord entre l'association gestionnaire et l'intéressé.

Ils seront pris entre le 1er octobre de l'année en cours et le 30 septembre de l'année suivante aux dates agréées par l'association gestionnaire, en accord avec les intéressés, si possible en fonction des congés fixés à l'article 209 "b" du présent accord et après avis du directeur en ce qui concerne le personnel propre au CFA.

Ce congé supplémentaire n'est en principe pas accolable au congé principal.

Les congés prévus aux paragraphes "a" et "b" du présent article ne pourront se cumuler avec les jours de congés supplémentaires notamment d'ancienneté accordés par la convention collective ni avec une éventuelle augmentation des congés légaux ou conventionnels.

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

## **II - AUTORISATIONS D'ABSENCE**

Des autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés fixés par la première partie du présent article et non déductibles de la rémunération sont accordées dans les circonstances suivantes :

◇ Mariage du salarié	5 jours ouvrés
◇ Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
◇ Obsèques du conjoint	4 jours ouvrés
◇ Obsèques d'un enfant	3 jours ouvrés
◇ Obsèques du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents	2 jours ouvrés
◇ Déménagement	1 jour ouvré

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

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

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

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

### **Article 310 - RETRAITE - PREVOYANCE**

*(modifié par l'avenant n° 8 du 26 octobre 2004)*

Les dispositions de l'accord collectif national du 13 avril 2004 sur le départ et la mise à la retraite dans le BTP sont applicables au personnel soumis au présent titre.

#### a) **Retraite** (C.B.T.P.)

L'association gestionnaire cotisera au régime ETAM au taux de 8 %.

Répartition	
Employeur	Salarié
4,40 % (55 %)	3,60 % (45 %)

#### b) **Prévoyance**

Le personnel bénéficiera du régime de prévoyance D3

Cotisation : 2,50 % sur le salaire de base

Répartition	
Employeur	Salarié
1,90 % (76 %)	0,60 % (24 %)

- Annexe 1 -

## GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT DES COMPTABLES ET AGENTS D'INTENDANCE

### 1) GRILLE DE SALAIRE - *Point ETAM*

1er	échelon.....	235
2ème	échelon.....	250
3ème	échelon.....	270
4ème	échelon.....	295
5ème	échelon.....	320
6ème	échelon.....	345
7ème	échelon.....	370
8ème	échelon.....	395
9ème	échelon.....	420

De plus, dans le 9ème échelon : 1 % par an d'ancienneté dans cet échelon, plafonné à 15 %.

### 2) GRILLE D'AVANCEMENT

				<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	3 ans	2 ans
Du	3ème	au	4ème échelon	3 ans	2 ans
Du	4ème	au	5ème échelon	3 ans	2 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	3 ans	2 ans
Du	6ème	au	7ème échelon	4 ans	3 ans
Du	7ème	au	8ème échelon	4 ans	3 ans
Du	8ème	au	9ème échelon	4 ans	3 ans

- Annexe 2 -

## GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT DU RESPONSABLE DE SECRETARIAT

### 1) GRILLE DE SALAIRE - *Point ETAM*

1er	échelon.....	215
2ème	échelon.....	225
3ème	échelon.....	235
4ème	échelon.....	245
5ème	échelon.....	260
6ème	échelon.....	275
7ème	échelon.....	295
8ème	échelon.....	320
9ème	échelon.....	350

De plus, dans le 9ème échelon : 1 % par an d'ancienneté dans cet échelon, plafonné à 15 %.

### 2) GRILLE D'AVANCEMENT

				<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	3 ans	2 ans
Du	3ème	au	4ème échelon	3 ans	2 ans
Du	4ème	au	5ème échelon	3 ans	2 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	3 ans	2 ans
Du	6ème	au	7ème échelon	4 ans	3 ans
Du	7ème	au	8ème échelon	4 ans	3 ans
Du	8ème	au	9ème échelon	4 ans	3 ans

- Annexe 3 -

**GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT  
DU  
SECRETAIRES QUALIFIEES ET AIDES-COMPTABLES  
DIPLOMES**

**1) GRILLE DE SALAIRE - *Point ETAM***

1er	échelon.....	205
2ème	échelon.....	215
3ème	échelon.....	225
4ème	échelon.....	235
5ème	échelon.....	250
6ème	échelon.....	265
7ème	échelon.....	280
8ème	échelon.....	305
9ème	échelon.....	335

De plus, dans le 9ème échelon : 1 % par an d'ancienneté dans cet échelon, plafonné à 15 %.

**2) GRILLE D'AVANCEMENT**

				<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	3 ans	2 ans
Du	3ème	au	4ème échelon	3 ans	2 ans
Du	4ème	au	5ème échelon	3 ans	2 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	3 ans	2 ans
Du	6ème	au	7ème échelon	4 ans	3 ans
Du	7ème	au	8ème échelon	4 ans	3 ans
Du	8ème	au	9ème échelon	4 ans	3 ans

- Annexe 4 -

## GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT DU AUTRE PERSONNEL DE SECRETARIAT ET DE COMPTABILITE

### 1) GRILLE DE SALAIRE - *Point ETAM*

1er	échelon.....	180
2ème	échelon.....	190
3ème	échelon.....	200
4ème	échelon.....	210
5ème	échelon.....	220
6ème	échelon.....	230
7ème	échelon.....	245
8ème	échelon.....	260

De plus, dans le 8ème échelon : 1 % par an d'ancienneté dans cet échelon, plafonné à 15 %.

### 2) GRILLE D'AVANCEMENT

				<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	3 ans	2 ans
Du	3ème	au	4ème échelon	3 ans	2 ans
Du	4ème	au	5ème échelon	3 ans	2 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	4 ans	3 ans
Du	6ème	au	7ème échelon	4 ans	3 ans
Du	7ème	au	8ème échelon	4 ans	3 ans

## **Titre IV**

# **PERSONNEL DE SERVICE**

## **Article 401 - COMPOSITION DU PERSONNEL SOUMIS AU TITRE 4**

Le personnel de service comprend généralement :

- le personnel de cuisine,
- le personnel d'entretien et de nettoyage,
- le gardien-concierge dont les conditions de travail sont fixées par une annexe au présent titre.

## **Article 402 - RECRUTEMENT**

Le personnel de service est recruté par l'association gestionnaire, sur proposition du directeur, lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA.

## **Article 403 - RESPONSABILITES**

*(modifié par l'avenant n° 4 du 23 novembre 1995)*

Les responsabilités du personnel de service seront définies par l'association gestionnaire et, lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA, après avis du directeur du CFA.

## **Article 404 - REMUNERATION**

*(modifié par les avenants n° 1 du 17 décembre 1982 et n° 7 du 31 janvier 2002)*

Le personnel de service est rémunéré au mois suivant les grilles de salaire annexées.

La rémunération mensuelle pour 151,67 heures correspondant à chaque échelon est obtenue en multipliant le coefficient afférent à cet échelon par la valeur du point fixée par le CCCA-BTP en application des accords de salaire conclus par ailleurs avec les organisations syndicales intéressées.

Le personnel de cuisine et de restaurant bénéficie de la gratuité des repas qu'il est amené à prendre dans le cadre de son service au CFA.

Lorsqu'un membre du personnel ne bénéficiant pas normalement d'un logement de fonction est logé dans un CFA, il est perçu un loyer fixé par l'association gestionnaire suivant les conditions locales.

## **Article 405 - DEROULEMENT DE CARRIERE**

### **1 - Echelon d'engagement**

Le personnel de service est engagé à un échelon de la grille de salaire afférente aux fonctions qu'il exerce, tenant compte de son âge, de sa qualification et de ses références professionnelles.

### **2 - Période d'essai**

Le personnel de service est soumis à une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois.

Si la période d'essai est satisfaisante, l'association gestionnaire confirmera par écrit l'engagement du salarié.

### **3 - Avancement**

L'avancement se fait par échelon suivant les tableaux d'avancement annexés au présent Titre ; l'ancienneté étant décomptée à partir de la date d'engagement.

Il s'effectue normalement à l'ancienneté.

Toutefois, à titre exceptionnel, il peut s'effectuer plus rapidement au choix, compte tenu de la valeur professionnelle et humaine du personnel.

### **4 - Formation professionnelle - Perfectionnement**

Le personnel de service bénéficie des dispositions légales concernant la formation continue et la promotion sociale.

## **Article 406 - PREAVIS**

### **1 - Période d'essai**

Pendant la période d'essai, la partie qui entend mettre fin au contrat notifiera son intention à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant les délais de préavis suivants :

- au cours des quinze premiers jours de la période d'essai : une journée de travail,

- après les quinze premiers jours :
  - une semaine pour un contrat d'essai d'un mois,
  - deux semaines pour un contrat d'essai de deux mois,
  - trois semaines pour un contrat d'essai de trois mois.

## 2 - En dehors de la période d'essai

### a) Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui entend mettre fin au contrat notifiera son intention à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un délai de préavis d'un mois, sauf dispositions du contrat de travail prévoyant une durée supérieure qui ne saurait excéder trois mois.

### b) Rupture à l'initiative de l'association gestionnaire

Le licenciement sera notifié conformément à la procédure légale en respectant - sauf en cas de faute grave - les délais de préavis suivants :

- ancienneté du salarié inférieure à deux ans : un mois, sauf dispositions du contrat de travail prévoyant une durée supérieure qui ne saurait excéder trois mois,
- ancienneté du salarié égale ou supérieure à deux ans : deux mois, sauf dispositions du contrat de travail prévoyant une durée supérieure qui ne saurait excéder trois mois.

## **Article 407 - HORAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

*(1<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas annulés par l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du BTP du 16 décembre 1999. 2<sup>ème</sup> alinéa ci-après inchangé)*

Lorsque, dans le cadre de son service, le personnel de cuisine et de restaurant est amené à prendre un repas au CFA, la durée de celui-ci est de quarante cinq minutes assimilée à un temps de travail.

## **Article 408 - PRIMES ET GRATIFICATIONS**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995 et n° 6 du 5 juillet 2001)*

Chacun des membres du personnel de service reçoit :

- a) une gratification de fin d'année dont le montant est égal au salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du dernier mois de l'année civile et payable avec le salaire de décembre au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement (période de référence : 1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre).

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

- b) **une prime de vacances** dont le montant est fixé à 30 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du mois de juillet au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement (période de référence : 1er juin - 31 mai).

Cette prime est payable avec le traitement de juillet.

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

- c) Pour les salariés occupés successivement à temps complet et à temps partiel ou inversement au cours de la période de référence :

La gratification de fin d'année et la prime de vacances seront calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

## **Article 409 - CONGES - AUTORISATIONS D'ABSENCE**

*(modifié par les avenants n° 4 du 23 novembre 1995, n° 5 du 31 octobre 1996 et n° 6 du 5 juillet 2001)*

*(cf. en outre l'article 18 de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du BTP du 16 décembre 1999)*

### **I - CONGES**

#### **a) Congé principal**

Les droits au congé principal du personnel de service sont acquis au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence légale (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Il est attribué deux jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif ou assimilé, soit au total 30 jours ouvrables, correspondant à 25 jours ouvrés, pour une année de travail.

Ce congé doit, en principe, être pris à l'intérieur des vacances d'été du personnel enseignant fixées à l'article 209 "a" du présent accord, aux dates agréées par l'association gestionnaire en fonction des besoins du service et après avis du directeur en ce qui concerne le personnel propre au CFA.

Toutefois, après accord de l'association gestionnaire et avis du directeur lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA, ce congé peut, à la demande des intéressés, être fractionné dans la mesure où au moins 24 jours ouvrables consécutifs, correspondant à 20 jours ouvrés, sont inclus dans la période des vacances d'été du personnel enseignant fixées à l'article 209 "a".

#### b) **Congé supplémentaire**

Compte tenu de sa participation à la mission d'enseignement assumée par l'association gestionnaire, le salarié qui a au moins un an d'ancienneté dans l'établissement, a droit à une demi-journée ouvrable par mois de travail effectif ou assimilé, soit au total six jours ouvrables, correspondant à cinq jours ouvrés, pour une année de travail accomplie au cours de l'année de référence légale (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Ces six jours ouvrables, correspondant à cinq jours ouvrés, peuvent être pris en une seule fois ou fractionnés après accord entre l'association gestionnaire et l'intéressé.

Ils seront pris entre le 1er octobre de l'année en cours et le 30 septembre de l'année suivante aux dates agréées par l'association gestionnaire, en accord avec les intéressés, si possible en fonction des congés fixés à l'article 209 "b" du présent accord et après avis du directeur en ce qui concerne le personnel propre au CFA.

Ce congé supplémentaire n'est en principe pas accolable au congé principal.

Les congés prévus aux paragraphes "a" et "b" du présent article ne pourront se cumuler avec les jours de congés supplémentaires notamment d'ancienneté accordés par la convention collective ni avec une éventuelle augmentation des congés légaux ou conventionnels.

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

## **II - AUTORISATIONS D'ABSENCE**

Des autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés fixés par la première partie du présent article et non déductibles de la rémunération sont accordées dans les circonstances suivantes :

◇ Mariage du salarié	5 jours ouvrés
◇ Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
◇ Obsèques du conjoint	4 jours ouvrés
◇ Obsèques d'un enfant	3 jours ouvrés

- ◇ Obsèques du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents 2 jours ouvrés
- ◇ Déménagement 1 jour ouvré

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

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

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

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

## **Article 410 - RETRAITE - PREVOYANCE**

*(modifié par l'avenant n° 8 du 26 octobre 2004)*

Les dispositions de l'accord collectif national du 13 avril 2004 sur le départ et la mise à la retraite dans le BTP sont applicables au personnel soumis au présent titre.

### a) **Retraite** (C.B.T.P.)

L'association gestionnaire cotisera au régime ETAM ou, le cas échéant, au régime de la C.N.R.O.

Pour ce qui a trait au régime ETAM, l'association gestionnaire cotisera au taux de 8 %.

Répartition	
Employeur	Salarié
4,40 % (55 %)	3,60 % (45 %)

### b) **Prévoyance**

Le personnel bénéficiera du régime de prévoyance D3  
Cotisation : 2,50 % sur le salaire de base

Répartition	
Employeur	Salarié
1,90 % (76 %)	0,60 % (24 %)

- Annexe 1 -

## GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT DU CUISINIERS ET OUVRIERS D'ENTRETIEN QUALIFIES

### 1) GRILLE DE SALAIRE - *Point ETAM*

1er	échelon.....	205
2ème	échelon.....	215
3ème	échelon.....	225
4ème	échelon.....	235
5ème	échelon.....	250
6ème	échelon.....	265
7ème	échelon.....	280
8ème	échelon.....	305
9ème	échelon.....	335

De plus, dans le 9ème échelon : 1 % par an d'ancienneté dans cet échelon, plafonné à 15 %.

### 2) GRILLE D'AVANCEMENT

				<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>
Du	1er	au	2ème échelon	1 an	1 an
Du	2ème	au	3ème échelon	3 ans	2 ans
Du	3ème	au	4ème échelon	3 ans	2 ans
Du	4ème	au	5ème échelon	3 ans	2 ans
Du	5ème	au	6ème échelon	3 ans	2 ans
Du	6ème	au	7ème échelon	4 ans	3 ans
Du	7ème	au	8ème échelon	4 ans	3 ans
Du	8ème	au	9ème échelon	4 ans	3 ans

-Annexe 2-

(modifiée par l'avenant n° 1 du 17 décembre 1982)

(modifiée par l'avenant n° 10 du 10 février 2009)

## GRILLE DE SALAIRE ET D'AVANCEMENT DES AIDES CUISINIERS, OUVRIERS D'ENTRETIEN ET AUTRES PERSONNELS DE SERVICE

### 1) GRILLE DE SALAIRE - *Point ETAM*

1 <sup>er</sup> échelon .....	180
2 <sup>e</sup> échelon .....	190
3 <sup>e</sup> échelon .....	200
4 <sup>e</sup> échelon .....	210
5 <sup>e</sup> échelon .....	220
6 <sup>e</sup> échelon .....	230
7 <sup>e</sup> échelon .....	245
8 <sup>e</sup> échelon .....	260

De plus, dans le 8<sup>e</sup> échelon : 1% par an d'ancienneté dans cet échelon, plafonné à 15%.

### 2) GRILLE D'AVANCEMENT

	<u>A l'ancienneté</u>	<u>Au choix</u>
Du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup> échelon	1 an	1 an
Du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	3 ans	2 ans
Du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup> échelon	3 ans	2 ans
Du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup> échelon	3 ans	2 ans
Du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup> échelon	4 ans	3 ans
Du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> échelon	4 ans	3 ans
Du 7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup> échelon	4 ans	3 ans

- Annexe 4 -

(modifiée par l'avenant n° 10 du 10 février 2009)

## **GARDIEN-CONCIERGE**

### **Article 1 - DEFINITION**

Employé qui, disposant à titre d'accessoire au contrat de travail, d'un logement de fonction dans le CFA ou ses dépendances, est chargé d'en assurer la garde et la surveillance en dehors des heures d'ouverture et d'effectuer le nettoyage et l'entretien courant de certaines parties de l'établissement.

### **Article 2 - REMUNERATION**

- a) Le salaire en nature représenté par la disposition d'un logement et de ses accessoires (eau, gaz, chauffage, électricité) rémunère la charge de la garde et de la surveillance.
- b) Le salaire en espèces rémunère prorata temporis les tâches de nettoyage et d'entretien.

Le temps consacré auxdites tâches sera fixé par l'association gestionnaire sans toutefois pouvoir être inférieur à dix heures par semaine.

La rémunération mensuelle afférente à ces tâches sera proportionnelle à celle d'un salarié à temps plein rémunéré suivant la grille de salaire "Aides cuisiniers, ouvriers d'entretien et autres personnels de service" (annexe 2 du présent Titre).

### **Article 3 - DEROULEMENT DE CARRIERE**

Le gardien-concierge bénéficie des dispositions de l'article 405 du présent Titre.

### **Article 4 - PREAVIS**

La durée du préavis pendant la période d'essai et en dehors de la période d'essai est fixée par l'article 406 du présent Titre.

Dans tous les cas, le logement de fonction devra être libéré à l'expiration du préavis.

## **Article 5 - PRIMES ET GRATIFICATIONS**

Le gardien-concierge bénéficie des primes et gratifications fixées par l'article 408 du présent Titre.

## **Article 6 - REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES**

Le gardien-concierge a droit au repos hebdomadaire du dimanche et des jours fériés.

Il bénéficie, en outre, d'un repos supplémentaire d'une demi-journée par semaine décomptée de 0 heure à 12 heures ou de 12 heures à 0 heure, selon les modalités fixées par l'association gestionnaire en fonction des nécessités du service.

## **Article 7 - CONGES - AUTORISATIONS D'ABSENCES**

Le gardien-concierge bénéficie des congés et autorisations d'absence prévus à l'article 409 du présent Titre.

## **Article 8 - REMPLACEMENT**

*(modifié par l'avenant n° 4 du 23 novembre 1995)*

Dans les cas où l'association gestionnaire estime nécessaire le remplacement du gardien-concierge pendant la durée des congés prévus à l'article 7 ci-dessus, le salarié peut se faire remplacer par la personne de son choix.

Le remplaçant sera rémunéré directement par l'association gestionnaire aux conditions de la présente annexe.

Si le gardien ne peut se faire remplacer par une personne de son choix -soit par défaut de proposition de sa part, soit parce que l'association gestionnaire n'accepte pas dans les 8 jours le remplaçant présenté- il appartient à cette dernière de pourvoir elle-même au remplacement.

## **Article 9 - RETRAITE - PREVOYANCE**

Le régime de retraite et de prévoyance est celui qui est défini par l'article 410 du présent Titre.

## **Article 10 - AVANTAGES ACQUIS**

L'application de la présente annexe ne peut en aucun cas être la cause de réduction des avantages individuels acquis au sein d'un CFA du Bâtiment relevant du CCCA-BTP lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à sa mise en vigueur.

Toutefois ne pourraient être cumulés les avantages antérieurement acquis et qui seraient inclus sous une autre forme dans la présente annexe.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service dans le CFA à la date d'application de la présente annexe à l'exclusion des nouveaux embauchés.

Les dispositions de la présente annexe remplaceront les clauses des contrats individuels lorsque ces clauses seront moins avantageuses ou équivalentes pour les salariés qui en bénéficient.

## **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 1 - DEPOT ET MISE EN VIGUEUR**

Le texte du présent accord ainsi que celui de ses avenants et annexes sera déposé en cinq exemplaires, signés des parties, à la direction départementale du travail et de l'emploi de PARIS, conformément aux articles L 132-8 et R 132-1 du Code du Travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er avril 1982.

## **Article 2 - ADHESION**

Conformément à l'article L 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

La déclaration d'adhésion sera déposée, par la partie signataire, selon les modalités définies à l'article 1 ci-dessus.

L'organisation syndicale qui aura décidé d'adhérer au présent accord, dans les formes précitées, devra également en informer les parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à PARIS,  
Le 22 mars 1982

en neuf exemplaires

Pour le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (CCCA-BTP)

*Guy DESCOURSIERES*

Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (SNCTBTP-CGC)  
Section Nationale du Personnel des CFA du CCCA-BTP

*Michel DANDOY*

Pour le Syndicat du Personnel des CFA (CGT-FO)

*Etienne GEFFROY*