

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL
APPLICABLE AU PERSONNEL NON-ENSEIGNANT
DES ETABLISSEMENTS CATHOLIQUES DE POLYNESIE FRANCAISE

ENTRE :

- La Direction de l'Enseignement Catholique (D.E.C.),
 - Le Syndicat Territorial des Chefs d'Etablissement de l'Enseignement Libre de Polynésie française (S.T.C.E.E.L.),
 - L'A.R.P.E.C. de Polynésie française,
- d'une part,**

ET

- L'USPEP-SEL (Syndicat de l'Enseignement Libre),
 - Le SEP (Syndicat de l'Enseignement Privé),
- d'autre part,**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - La présente convention règle les rapports entre les établissements primaires et secondaires de l'Enseignement Catholique sous contrat d'association en Polynésie française, l'ARPEC de Polynésie française, les services généraux de le D.E.C. et leurs personnels non-enseignants se trouvant dans l'une ou l'autre des catégories suivantes :

- secrétaires, comptables,
- bibliothécaires, employés de bibliothèque,
- surveillants, animateurs-éducateurs,
- agents de service des écoles maternelles et enfantines,
- autres personnes de service : ménagères, cantinières, cuisinières, ouvriers d'entretien, personnel de laboratoire...

Ces catégories sont précisées en annexe, avec les conditions particulières d'emploi et l'échelle hiérarchique des salaires.

Cette convention s'impose à tous les employeurs de l'Enseignement Catholique de Polynésie française et aux salariés visés par la présente convention.

Le personnel conserve tous ses droits en matière d'ancienneté, d'avancement et de retraite quel que soit son établissement de travail à l'intérieur de l'Enseignement Catholique de Polynésie française.

L'ensemble des avantages acquis dans les différents établissements de l'Enseignement Catholique par les différentes catégories de personnel, avant la signature de la présente convention, ne peut être remis en cause par les nouvelles dispositions de cette dernière.

La révision de ces avantages ne peut être envisagée qu'avec l'accord des intéressés et après négociation avec les syndicats.

Article 2 - Durée

Conclue pour une durée indéterminée, la présente convention prend effet le premier jour suivant son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete.

Article 3 - Révision de la convention

Au plus tôt un an après sa prise d'effet, la présente convention et ses annexes pourront être révisées :

- soit d'un commun accord après des contacts exploratoires ;
- soit à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, moyennant un préavis de UN mois, signifié par lettres recommandées par la partie qui en prend l'initiative, à toutes les autres. La lettre de préavis, dont copie est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, doit indiquer les dispositions mises en cause et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les négociations doivent s'ouvrir dans un délai maximum de 15 jours après la fin du préavis. Pendant toute la durée du préavis et des négociations, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève et à respecter l'actuelle convention et ses annexes qui restent en vigueur jusqu'à l'application de la convention révisée.

Lorsque les pourparlers engagés n'aboutissent pas à un accord après épuisement des procédures légales de conciliation et d'arbitrage, les parties contractantes ont la faculté de dénoncer la présente convention, sous réserve d'un mois de préavis, étant entendu que la convention dénoncée reste en vigueur jusqu'à conclusion du nouvel accord.

Cette dénonciation doit être signifiée par lettre recommandée adressée à chacune des parties signataires par la partie dénonciatrice. Copie de cette lettre est adressée à l'I.T.L.S.

TITRE II - DROIT SYNDICAL

Article 4 - Droit syndical - Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer ou de ne pas adhérer, à un syndicat professionnel.

Les employeurs s'engagent :

- à ne faire aucune pression sur les personnels en matière syndicale,
- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les éventuelles mesures de discipline.

Les personnels concernés s'engagent de leur côté :

- à respecter le caractère propre de l'établissement,
- à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

Article 5 - Délégués du personnel

Les élections des délégués du personnel et l'exercice de leurs fonctions se font conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Tout travailleur qui souhaite présenter une requête à son employeur peut, suivant son désir :

- soit demander à être reçu personnellement par l'employeur ou son délégué ;
- soit se faire représenter ou assister par un délégué du personnel, ou à défaut par un représentant qualifié d'un syndicat, accepté par le salarié.

TITRE III - CONDITIONS D'EMPLOI

Article 6 - Embauchage

L'embauchage est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'aptitude physique à l'emploi doit être vérifiée à l'embauchage ou au plus tard dans un délai de 30 jours suivant l'embauchage par un médecin du service de la Médecine du Travail de la C.P.S. ou encore par le médecin de la circonscription dans les archipels où le service de la médecine du travail n'a pas d'antenne fixe, en attendant la tournée officielle de la C.P.S.

Article 7 - Contrat de travail

Pour chaque travailleur à temps plein ou à temps partiel, est établi un contrat écrit et signé ; une copie en est remise au travailleur : le contrat précise notamment :

- la durée de la période d'essai (voir les maxima par catégorie),
- le ou les secteurs d'activité,
- le classement dans l'une des catégories d'emploi existantes,
- le classement dans la grille indiciaire,
- le salaire correspondant à la date de l'embauche.

Sauf indication contraire explicite, le contrat est réputé à durée indéterminée.

Toute mutation au sein de l'établissement n'est prononcée qu'après avis de l'intéressé, et en cas de désaccord, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du représentant d'un syndicat accepté par le salarié.

Un exemplaire de la convention collective est remis à toute personne embauchée ainsi que le règlement intérieur de l'établissement. Le travailleur en prend acte.

Un modèle des contrats de travail est annexé à la présente convention.

Article 8 - Réembauchage

Le travailleur dont l'engagement a été résilié pour compression de personnel ou suppression d'emploi, garde dans le même emploi, ou un autre emploi correspondant à ses qualifications, une priorité de réembauchage, dans la limite de deux années après la date de licenciement :

- dans l'établissement concerné,
- ou à défaut, dans les autres établissements de l'Enseignement Catholique de Polynésie française.

Article 9 - Formation professionnelle

La formation professionnelle est une suspension de contrat de travail. La réintégration du personnel concerné se fait automatiquement à l'issue de la période de formation.

Les établissements faciliteront au personnel, dans la mesure de leurs moyens et compte tenu des nécessités du service, le développement de sa formation professionnelle.

La permanence de l'emploi sera maintenue à tout employé faisant un stage de formation professionnelle avec l'accord écrit de son employeur.

Le personnel continuera à percevoir son salaire lorsque la formation se fera à l'initiative de la direction, ou après accord écrit avec l'employeur, ou encore conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 - Représentation du personnel

A la demande du personnel, les représentants qualifiés des syndicats représentatifs peuvent remplacer les délégués du personnel dans les établissements où ceux-ci n'existent pas. Ils remplissent toutes leurs fonctions, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 11 - Discipline

Les mesures disciplinaires sont réglées par le règlement intérieur des établissements. Elles sont appliquées, en cas de faute lourde ou grave, après avis de la commission paritaire et du bureau de conciliation prévus aux articles 21 et 35 de la présente convention.

Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise conformément à l'article 35 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 et à l'arrêté n° 967 IT du 21 juillet 1955 fixant les modalités d'établissement du règlement intérieur dans les entreprises.

Article 12 - Licenciement

La procédure de licenciement est la suivante :

1) L'employeur convoque l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant les motifs de sa convocation.

2) Au cours de l'entretien, l'employeur explique les motifs de sa décision. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'établissement.

3) L'employeur doit aviser le salarié de sa décision par lettre recommandée expédiée au plus tôt 24 heures franc après l'entretien, le cachet de la poste faisant foi.

4) Le salarié, dans un délai de 10 jours après son licenciement, peut demander à l'employeur les causes réelles et sérieuses du licenciement.

Hormis les avertissements, les mesures disciplinaires sont communiquées à l'I.T.L.S.

Toute absence doit être signalée dans les meilleurs délais ; toute absence non autorisée ou non justifiée entraîne la suppression du salaire pour les journées correspondantes, sans préjudice des autres sanctions disciplinaires qui pourraient être envisagées.

Un licenciement sans préavis, motivé par la répétition de fautes sanctionnées par trois avertissements écrits et motivés, n'est valable que si ces fautes ont eu lieu dans un laps de temps n'excédant pas 12 mois.

Article 13 - Suspension de contrat

Le contrat de travail est suspendu dans les cas suivants :

a) Obligations militaires

Pendant la durée du service national et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint et sous réserve de se présenter à l'employeur dans les deux mois après sa libération. Le travailleur est repris de plein droit, au salaire précédemment versé, compte tenu de l'évolution de la valeur du point.

b) Grossesse et maternité ou adoption

Pendant toute la durée du congé de maternité en vigueur sur le Territoire. A l'expiration de ce congé, une travailleuse ayant au moins 3 ans d'ancienneté non interrompue dans l'établissement, peut demander sa mise en congé sans traitement pour élever ses enfants pour une durée qui ne peut excéder un an. L'accord est passé avec le chef d'établissement, après avis des délégués du personnel. La demande doit être notifiée à l'employeur 1 mois avant la fin du congé légal consécutif à l'accouchement ou l'adoption prévue à la présente convention. La réintégration dans l'établissement se fait de droit à la fin du congé prévu à cet article.

c) Maladies ou accidents non professionnels

Pendant la durée de l'absence du travailleur, sur justification par certificat médical, en conformité avec le Code du Travail.

d) Accidents du travail ou maladies professionnelles

Pendant la durée de l'absence du travailleur, jusqu'à la constatation de la guérison ou de l'incapacité définitive excluant toute possibilité de réemploi dans l'établissement.

e) Pendant des congés sans solde, pris en accord avec le chef d'établissement et notifié par écrit.

f) Pendant la formation professionnelle définie à l'article 9 de la présente convention.

Article 14 - Rupture de contrat - Préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, sous réserve d'un préavis réciproque, sauf cas de faute lourde.

A moins que le contrat individuel prévoit un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit .

- pour les personnels saisonniers ou occasionnels payés à l'heure ou à la journée, le délai-congé est fixé à 1 heure pour les salariés horaires, à une journée pour les salariés à la journée ;
- pour le reste du personnel payé au mois, le délai-congé est de 30 jours, sauf pour les cadres et assimilés lorsque le contrat de travail individuel prévoit une période de préavis plus longue n'excédant pas trois mois.

Pendant la durée du préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter un jour par semaine pour rechercher un emploi, tout en étant payé à plein salaire. Ces jours d'absence peuvent être pris un par un, ou heure par heure, ou encore regroupés à la fin du préavis, après accord de l'employeur : celui-ci doit être informé des modalités de ces absences, afin que la bonne marche du service ne soit pas trop perturbée.

Si le travailleur, au moment de la dénonciation du contrat, est responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu les comptes de sa gestion et reçu quitus de son employeur sans pour cela avoir pour effet de prolonger la période du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Seuls les jours pendant lesquels le travailleur aura rempli ses obligations vis-à-vis de son employeur lui seront payés.

Article 15 - Indemnité de préavis

Chaque partie peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont le travailleur aurait normalement bénéficié durant le délai normal de préavis dans le cadre des dispositions prévues à l'article 40 de la loi du 15 décembre 1952 ayant pris valeur réglementaire en cette matière.

Article 16 - Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif pour suppression de postes ou compression de personnel, il est tenu compte des éléments suivants, dans l'ordre :

- ancienneté dans l'entreprise,
- charges de famille,
- valeur professionnelle.

La liste des travailleurs à licencier est soumise, pour avis, aux délégués du personnel ou, à défaut, au(x) représentant(s) qualifié(s) d'un syndicat, accepté(s) par les travailleurs menacés de licenciement, en accord avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les représentants des syndicats et des directions négocient un plan social qui tienne compte de l'ensemble des éléments économiques, sociaux, collectifs et individuels de la situation dans la branche avant d'entamer la procédure de licenciement collectif. La commission prévue à l'article 21 de la présente convention organisera cette négociation.

Article 17 - Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur a droit, après 3 ans de présence continue dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée suivant les modalités ci-après :

- de la 1^{re} à la 3^e année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % du dernier salaire brut mensuel (primes exceptionnelles exclues) ou de la moyenne des trois derniers mois de salaire, à l'avantage du salarié ;
- de la 4^e à la 10^e année, le taux passe à 25 % ;
- au-delà, le taux est de 30 %.

Article 18 - Certificat de travail

L'employeur remet au salarié, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement :

- le nom et l'adresse de l'employeur,
- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie,
- la nature de l'emploi ou des emplois successifs dans l'établissement, ainsi que les périodes correspondantes.

TITRE IV - CLASSIFICATIONS - SALAIRES

Article 19 - La grille indiciaire proposée en annexe 2 de la présente convention collective a un caractère provisoire. Elle tient compte des ressources des établissements et pourra être revue en fonction des évolutions dans ce domaine, sans remettre en cause les avantages acquis.

Les améliorations souhaitables pourront se concrétiser sous forme de bonifications de salaires ou d'avantages en nature.

Les classifications professionnelles et les catégories figurant dans cette grille indiciaire sont définies ci-après, selon des critères de qualifications (diplômes) et de responsabilités (tâches accomplies).

Tout salarié nouvellement embauché est rétribué, dans sa catégorie, durant trois ans à l'indice "débutant". A l'issue de la 3^e année de service dans l'établissement, les changements d'indice se font d'année en année, à l'ancienneté, dans le respect de l'article 3 de l'arrêté n° 1876 du 21 mai 1974 et sous réserve de modifications réglementaires ultérieures.

Article 20 - Les catégories ne constituent pas un cursus obligatoire. Des personnels peuvent être engagés directement dans la catégorie 1, s'ils ont les niveaux et compétences requis.

Article 21 - Une commission paritaire se réunira obligatoirement au minimum une fois par an et/ou à la demande d'un signataire de la présente convention. Cette commission a pour objet :

- d'étudier le classement et le reclassement des personnels qui pourront avoir un effet rétroactif lors de la mise en place de la présente convention et au cours de son application ;
- d'étudier la révision de la valeur du point d'indice ;
- de siéger en tant que commission de conciliation (article 35) ;
- de donner son avis sur les mesures disciplinaires définies par l'article 11 de la présente convention.

Composition de la commission :

La Commission est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et des organisations de salariés signataires de la convention collective, dans la limite de 4 par collège. Les résultats aux dernières élections des délégués du personnel (sur la base de la représentation proportionnelle avec reste à la plus forte moyenne) détermineront le nombre de sièges attribués à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche.

Secrétaires - Comptables

Article 22 - Les personnels de secrétariat et de comptabilité sont répartis en trois catégories définies selon leurs diplômes et des critères de responsabilités (tâches accomplies).

CATEGORIE I : Personnels recrutés au niveau Baccalauréat G et capables :

- au niveau comptabilité : de tenir tous les livres comptables et de dresser un bilan.
- au niveau secrétariat : de rédiger des compte-rendus et le courrier sur des directives générales, de constituer des dossiers et d'effectuer les liaisons entre différents services.

CATEGORIE II : Personnels recrutés à un niveau BEP approprié et capables :

- au niveau comptabilité : d'effectuer des encaissements, de contrôler des opérations arithmétiques, de préparer et suivre l'exécution de commandes.
- au niveau secrétariat : de rédiger une partie de la correspondance, de produire un travail sans faute d'orthographe et de bonne présentation.

CATEGORIE III : Personnels recrutés sans BEP ou avec un BEP non approprié, mais ayant au minimum le niveau BEPC, et capables :

- d'effectuer des tâches ordinaires ne requérant pas de qualifications particulières : répondre au téléphone, accueillir le public, classer et rechercher des documents, effectuer des travaux de transcription et de chiffrage simple, dupliquer des documents...

Surveillants

Article 23 - Les surveillants sont des personnels qui assurent un service de surveillance à temps complet ou partiel, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement d'enseignement. Ils sont répartis en trois catégories :

CATEGORIE I : Surveillants généraux au moins de niveau BEP ou BEPC.

- Ils organisent les services de l'ensemble des surveillants en accord avec le Chef d'Etablissement. Ils assurent également des tâches de surveillance.
- Ils sont responsables de registres d'appel, les tiennent à jour quotidiennement à l'aide de fiches de présence journalières tenues par les professeurs.
- En cas de besoin, ils contactent les familles pour contrôler les absences et dispenses des élèves, et les informer de tout problème concernant la santé et la conduite de leurs enfants.

CATEGORIE II : Surveillants tels que définis à la catégorie III, ayant obtenu le BAFA ou le BNS et la spécialisation en Réanimation ou le Brevet de Surveillant de baignade.

CATEGORIE III : Surveillants recrutés si possible au niveau BEPC, ils assurent la surveillance des élèves en salle de permanence ou dans les salles de classe (cas des devoirs surveillés, professeurs absents...), sur les cours de récréation, aux inter-cours, à la cantine, lors de déplacements au sein de l'établissement ou à l'extérieur à l'occasion de sorties éducatives, récréatives...

- Les surveillants sont responsables, avec le Surveillant Général, du contrôle des retards et des absences des élèves.

- Il peut leur être demandé d'assurer certains encadrements éducatifs (surveillance d'un foyer, par exemple) ou d'effectuer des petits travaux de secrétariat :

- . réfection de livres, tenue d'un fichier de bibliothèque,
- . classement de dossiers ou documents...

- S'il n'y a pas d'élèves à surveiller, les surveillants sont tenus de rester dans l'établissement, à la disposition du Surveillant Général et du Chef d'Etablissement et ne peuvent quitter l'établissement sans autorisation.

Bibliothécaires et Employés de bibliothèque

Article 24 - Les bibliothécaires et employés de bibliothèque sont répartis en trois catégories, selon leurs diplômes et des critères de responsabilité.

CATEGORIE I : Bibliothécaires diplômés, titulaires du CAFB (Certificat d'Aptitude à la Fonction de Bibliothécaire) ou du diplôme de l'Ecole des Bibliothécaires-Documentalistes (E.B.D.) ou d'un diplôme équivalent.
- Responsable du budget alloué par le chef d'établissement, le bibliothécaire organise l'exploitation de la bibliothèque et de ses annexes et assure l'accueil et l'information des élèves et enseignants.

CATEGORIE II : Bibliothécaires recrutés au niveau Baccalauréat, exerçant les activités du même type que les bibliothécaires de la catégorie I.

CATEGORIE III : Employés de bibliothèque, recrutés au minimum au niveau BEPC, chargés des travaux de classement, de recherche de documents, des entrées et sorties de livres et documents.

Garçons de Laboratoire

Article 25 - Le garçon de laboratoire est un employé exécutant la vaisselle, le nettoyage et le rangement des laboratoires.

- Il assure en outre les préparations simples.

Agents de Service des classes maternelles et enfantines

Article 26 - Les agents de service des classes maternelles et enfantines sont des personnels qui assistent le personnel enseignant

1. dans les soins corporels à donner aux enfants,
2. dans la préparation et le rangement du matériel éducatif,
3. dans la mise en état de propreté des locaux et des abords,
4. dans les activités éducatives sans pour autant remplacer le maître, en accord avec l'intéressé, l'enseignant responsable de la classe, le chef d'établissement et après avis des délégués du personnel.

Ils sont répartis en deux catégories :

CATEGORIE I : Personnels recrutés au niveau CAP "Employé Technique de Collectivité" ou "Arts Ménagers" ou CAP DAFAT.

CATEGORIE II : Personnels ayant le niveau CEPE ou un CAP non approprié.

Cantinières - Ménagères - Cuisinières

Article 27 - Les cantinières et ménagères sont des personnels sans qualification particulière assurant les travaux habituels de la cantine, le nettoyage des locaux et des abords.

Les cuisinières sont des personnels assurant la préparation des repas, établissant les menus et/ou gérant les stocks. Les cuisinières sont rémunérées à l'indice de la catégorie III des surveillants.

Ouvriers d'Entretien

- Une prime, au moins égale à une majoration de vingt cinq pour cent (25 %) du salaire horaire de base, est versée aux personnels d'entretien qui effectuent des travaux de montage requérant un niveau de qualification équivalent au CAP, dans les domaines de la menuiserie, l'ébénisterie, l'électricité, la plomberie, la mécanique, la maçonnerie, la soudure, etc...

TITRE V - CONGES ET ABSENCES

Article 29 - Tous les personnels qui, pour des raisons de service, sont obligés de travailler le dimanche ou un jour férié, bénéficient d'un jour et demi de repos hebdomadaire compensateur ou de son équivalent en horaire de travail effectif à prendre en concertation avec l'employeur.

Article 30 - Régime des congés annuels

Outre les jours fériés et chômés légaux sur le territoire, les personnels rétribués, autres que les surveillants, ont droit à 7 SEMAINES (42 jours ouvrables) de congé annuel à prendre en accord avec le chef d'établissement pendant les vacances scolaires, sauf accord particulier :

- 4 semaines consécutives, si possible pendant les vacances scolaires de juillet-août ou de Noël, sauf accord spécifié avec le chef d'établissement ;
- 1 semaine minimum aux alentours de Noël ;
- 2 semaines réparties sur les vacances scolaires autres que juillet-août.

La durée du congé est calculée sur la base de la période de référence annuelle suivante : du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année suivante, année du congé. Chaque mois de travail effectif ouvre le droit à trois jours et demi (3,5) ouvrables de congé rémunéré pour trente neuf heures (39) de travail hebdomadaire.

Les droits aux congés non épuisés en fin de période ne sont pas reportables à l'année suivante, sauf accord particulier avec le chef d'établissement.

Les personnels employés moins de 39 heures par semaine ont droit à la même durée de congé annuel que les personnels employés à plein temps. Leur indemnité est calculée sur la base de la moyenne des heures travaillées par semaine pendant la période de référence du congé annuel ou sur la durée effective du service à temps partiel. Le calcul le plus favorable au salarié sera retenu.

Il est accordé aux mères de famille ayant des enfants de moins de quatorze ans enregistrés à l'état civil, un jour de congé supplémentaire par enfant, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Les surveillants bénéficient de la totalité des vacances scolaires. Toutefois, au début et à la fin des grandes vacances, pour les besoins du service, les chefs d'établissement peuvent leur demander de rester à leur disposition. Cette présence ne peut excéder au total dix jours ouvrables.

Article 31 - Congés de maternité

En cas de grossesse, la femme salariée relevant de la présente convention collective a droit à 16 semaines de congés de maternité, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Si elle justifie de dix mois de service dans l'établissement, au moment du congé, l'indemnité de congé de maternité versée par la Caisse de Prévoyance Sociale est complétée par l'employeur, à hauteur du salaire effectivement perçu au moment de la suspension de contrat.

Le congé de maternité suspend le contrat de travail. Les droits du personnel restent entiers pendant toute la durée du congé.

Article 32 - Maladie - Accidents du Travail

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié, empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail, doit en avertir le chef d'établissement. Si l'arrêt de travail excède 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation.

Si les conditions ci-dessus sont remplies, l'employeur verse au salarié à l'échéance habituelle, l'équivalent de la fraction de salaire non garantie par la Caisse de Prévoyance Sociale conformément aux lois et règlements en vigueur.

Article 33 - Autres congés

Les congés pour circonstances particulières sont ceux définis par les lois, la réglementation en vigueur et les alinéas ci-dessous.

En dehors des congés légaux, tout salarié peut demander un congé n'excédant pas un an, sans traitement, pour convenances personnelles. Ce congé, de durée déterminée, est précisé par écrit et éventuellement renouvelé par accord bilatéral. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu et l'intéressé gardera ses droits en matière d'ancienneté, d'avancement et de retraite pour une durée n'excédant pas un mois.

Tout membre du personnel qui désire exercer une fonction élective peut bénéficier d'un congé sans solde pendant la période électorale.

A l'occasion des événements familiaux énumérés ci-dessous, le personnel bénéficie de congés de courte durée :

- Mariage du salarié : 3 jours.

- Naissance d'un enfant : 2 jours (dans les 8 jours entourant la naissance).

- Adoption d'un enfant :

• 2 jours (dans les 8 jours entourant l'adoption légale pour le père).

• 10 semaines pour la mère à compter du jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, si elle justifie d'une ancienneté de 10 mois dans l'établissement et sous réserve de cesser tout travail salarié correspondant à son temps de travail effectif. Si l'enfant adopté est le 5^e à charge, la mère bénéficiera de 2 semaines supplémentaires de congé. Durant cette période de 10 ou 12 semaines, l'employeur assure sa part patronale et le versement des cotisations sociales. L'intéressée garde ses droits en matière d'ancienneté, d'avancement et de retraite.

- Décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant direct : 2 jours.

- Examen officiel permettant une promotion au sein de l'établissement ou de l'enseignement catholique : la durée de l'examen.

Article 34 - Absences

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement, ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue sur salaire si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé, si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée, si elles concernent la participation à une commission paritaire définie par la présente convention collective ou la législation et les règlements en vigueur, et en cas d'accord avec le chef d'établissement.

Cette autorisation, sauf cas d'urgence imprévisible, doit être demandée au moins huit jours à l'avance. Dans la mesure du possible, les heures de service doivent être sauvegardées.

Article 35 - Litiges

Un bureau mis en place par la commission prévue à l'article 21 composé paritairement de deux représentants des employés et deux représentants des employeurs, règle, à l'amiable, les litiges.

En cas d'échec de cette procédure amiable, les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention seront examinés par la commission de conciliation prévue à l'article 21 et en accord avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette commission est présidée alternativement chaque année scolaire par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié, le président étant obligatoirement membre du bureau.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par courrier au président qui devra réunir la commission dans un délai de 15 jours à dater de la réception de la lettre, après acceptation de la procédure de conciliation par la partie adverse.

En cas de non-conciliation, le président est habilité à dresser un procès-verbal qu'il adresse de la même façon aux deux parties. Il reconvoque ensuite et dans un délai de 15 jours la commission avec le même ordre du jour en s'assurant de la présence d'un représentant de l'I.T.L.S.

Article 36 - Application de la Convention

Les modalités d'application sont précisées dans l'annexe 1 jointe.

Fait à Papeete, le vendredi 28 octobre 1988

Le Directeur Diocésain de l'Enseignement
Catholique de Polynésie française :

Roland CLAVREUL

Le Secrétaire Général du Syndicat de
l'Enseignement Libre de Polynésie française :

Luc Dimitri PITOEFF

Le Président du Syndicat Territorial des
Chefs d'Etablissement de l'Enseignement Libre :

Jean-Pierre POTELLE

Le Secrétaire Général du Syndicat de
L'Enseignement Privé :

Françoise LECROISEY

Le Président de l'Association Régionale
pour la Promotion Pédagogique et Professionnelle
dans l'Enseignement Catholique :

Emie VERNIER

ANNEXE 1

MISE EN APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Article 1

La présente convention entrera en vigueur dès sa signature par les parties contractantes et son approbation par l'Inspection du Travail et des Lois Sociales.

Toutefois, un délai d'un an pourra être accordé aux établissements qui en feront la demande. La commission paritaire prévue à l'article 21 de la présente convention statuera sur les demandes. En cas de désaccord, il sera demandé l'intervention de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales par le Président en exercice de la commission. La médiation devra aboutir dans un délai maximum de 2 mois. En cas de désaccord persistant, le litige sera soumis au tribunal du travail qui statuera.

Les établissements présenteront un dossier le plus complet possible aux membres de la commission, accompagné d'un échéancier de mise en application de l'intégralité de la présente convention.

Ce délai d'application ne pourra porter que sur les salaires et la durée du congé. Une majoration minimale de ce que les personnels devraient percevoir en fonction de la nouvelle grille des salaires devra être acquise par tous les salariés concernés à la signature de la présente convention, de même que la cinquième (5^{ème}) semaine de congé.

Tout délai supplémentaire nécessitera l'avis favorable de la commission prévue à l'article 21 après étude de la situation de l'établissement et proposition d'un échéancier par sa direction.

Article 2

La commission prévue à l'article 21 statuera sur l'ensemble des reclassements des personnels visés par la présente convention lors de sa mise en application.

Article 3

Dans les établissements avec internat, l'application intégrale de la présente convention est subordonnée à l'obtention de ressources nouvelles supplémentaires, en ce qui concerne la durée du congé annuel et le montant des salaires. Ces dispositions ne concernent que les personnels relevant des internats : ce sont les surveillants d'internat et les personnels de service pour la part qui relève de ce secteur d'activité. Toutefois, les personnels doivent bénéficier des avantages minimaux prévus à l'article 1 de la présente annexe.

ANNEXE 2

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

**PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION**

CARRIERE	Cantinières- Ménagères	A.S. classes maternelles		Ouvriers d'entretien
		CAT. 1	CAT. 2	
Début	200	220	200	210
4e année	220	240	230	230
5e année	222	242	232	232
6e année	224	245	235	235
7e année	227	247	237	237
8e année	229	250	239	239
9e année	231	252	242	242
10e année	234	255	244	244
11e année	236	257	247	247
12e année	238	260	249	249
13e année	241	262	252	252
14e année	243	265	254	254
15e année	245	268	257	257
16e année	248	270	259	259
17e année	250	273	262	262
18e année	253	276	264	264
19e année	255	279	267	267
20e année	258	281	269	269
21e année	261	284	272	272
22e année	263	287	275	275
23e année	266	290	278	278
24e année	269	293	281	281
25e année	272	296	284	284
et plus	275	299	287	287

VALEUR DU POINT D'INDICE (au 28/10/88) : 385,37 CFP
Les années sont les années d'ancienneté.

ANNEXE 2

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION

CARRIERE	Secrétaires Comptables			Surveillants		
	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3
Début	400	300	250	310	260	240
4e année	430	330	280	340	290	270
5e année	434	333	283	343	293	273
6e année	439	337	286	347	296	275
7e année	443	340	288	350	299	278
8e année	447	343	291	354	302	281
9e année	452	347	294	357	305	284
10e année	456	350	297	361	308	287
11e année	461	354	300	365	311	289
12e année	466	357	303	368	314	292
13e année	470	361	306	372	317	295
14e année	475	365	309	376	320	298
15e année	480	368	312	379	324	301
16e année	485	372	316	383	327	304
17e année	489	376	319	387	330	307
18e année	494	379	322	391	333	310
19e année	499	383	325	395	337	313
20e année	504	387	328	399	340	317
21e année	509	391	332	403	343	320
22e année	514	395	335	407	347	323
23e année	519	399	338	411	350	326
24e année	525	403	342	415	354	329
25e année	530	407	346	419	358	333
et plus	536	411	350	423	362	337

VALEUR DU POINT D'INDICE (au 28/10/88) : 385,37 CFP
Les années sont les années d'ancienneté.

ANNEXE 2

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

PLAN DE CARRIERE CLASSIFICATION

CARRIERE	Bibliothécaires			Garçons de laboratoire
	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	
Début	460	360	250	240
4e année	500	390	280	270
5e année	505	394	283	273
6e année	510	398	286	275
7e année	515	402	288	278
8e année	520	406	291	281
9e année	526	410	294	284
10e année	531	414	297	287
11e année	536	418	300	289
12e année	541	422	303	292
13e année	547	427	306	295
14e année	552	431	309	298
15e année	558	435	312	301
16e année	563	439	316	304
17e année	569	444	319	307
18e année	575	448	322	310
19e année	580	453	325	313
20e année	586	457	328	317
21e année	592	462	332	320
22e année	598	466	335	323
23e année	604	471	338	326
24e année	610	476	342	329
25e année	616	481	346	333
et plus	622	486	350	337

VALEUR DU POINT D'INDICE (au 28/10/88) : 385,37 CFP
Les années sont les années d'ancienneté.

CONTRAT DE TRAVAIL

LOCAL A DUREE DETERMINEE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- M.....

RAISON SOCIALE :

SIEGE SOCIAL :

NATURE DE L'ACTIVITE :

SECTEUR D'ACTIVITE :

EMPLOYEUR

d'une part,

ET

- M.....

NE(E) LE

A :

DOMICILE :

RESIDENCE :

SITUATION DE FAMILLE :

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE :

NATIONALITE :

AGENT

d'autre part,

qui déclare être libre de tout engagement, a été établi le présent contrat régi par la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux de Droit du Travail et des textes pris en application.

Article 1er - NATURE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée de _____ pour compter du _____ . Il est (n'est pas) prévu une période d'essai (*) _____ pendant laquelle le contrat pourra être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans préavis, moyennant le respect d'un préavis de _____ (*).

Cet essai est éventuellement renouvelable une fois, par écrit, d'accord parties, avant la fin de la première période.

Article 2 - FONCTIONS

L'agent exercera, sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques les fonctions de _____, classification professionnelle : _____. Il s'engage à s'acquitter avec zèle et fidélité des travaux ou missions qui lui seront confiés et à se rendre en tous lieux où l'employeur aura besoin de ses services.

Le lieu d'emploi est : _____

Article 3 - REMUNERATION

1) SALAIRE DE BASE pour la durée légale de travail ou celle réglementairement réputée comme équivalente : _____ payé au mois / à la quinzaine / semaine / journée (*)

2) PRIMES (*) : _____

3) FORFAIT HEURES SUPPLEMENTAIRES (*) : _____

4) AVANTAGES EN NATURE (*) : _____

CONTREPARTIE MONETAIRE (*) : _____

5) _____

SALAIRE NET A PERCEVOIR REELLEMENT : _____

Article 4 - REPOS HEBDOMADAIRE ET CONGES PAYES

L'agent bénéficiera du repos hebdomadaire (dominical) (*) et des congés payés annuels dans les conditions prévues par le Code du Travail et ses arrêtés d'application.

Article 5 - PREVOYANCE SOCIALE

L'agent sera déclaré et bénéficiera du régime de la Caisse de Prévoyance Sociale du territoire.

Article 6 - RESILIATION (par l'une des parties)

Pour faute lourde de l'agent ou de l'employeur, sous réserve de l'appréciation d'une juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 7 - LITIGE

Toute contestation née de l'exécution du présent contrat pourra être portée devant l'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES pour une tentative de règlement à l'amiable et devant le TRIBUNAL DE TRAVAIL DE PAPEETE en cas d'échec de ladite tentative.

(*) Rayer les mentions inutiles.

Fait à
le
en ___ exemplaires

L'Employeur :

L'Agent :

CONTRAT DE TRAVAIL

LOCAL A DUREE INDETERMINEE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- M.....

RAISON SOCIALE :

SIEGE SOCIAL :

NATURE DE L'ACTIVITE :

SECTEUR D'ACTIVITE :

EMPLOYEUR

d'une part,

ET

- M.....

NE(E) LE

A :

DOMICILE :

RESIDENCE :

SITUATION DE FAMILLE :

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE :

NATIONALITE :

AGENT

d'autre part,

qui déclare être libre de tout engagement, a été établi le présent contrat régi par la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux de Droit du Travail et des textes pris en application.

Article 1er - NATURE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée de _____ pour compter du _____. Il est (n'est pas) prévu une période d'essai (*) _____ pendant laquelle le contrat pourra être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans préavis, moyennant le respect d'un préavis de _____ (*).

Cet essai est éventuellement renouvelable une fois, par écrit, d'accord parties, avant la fin de la première période.

Article 2 - FONCTIONS

L'agent exercera, sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques les fonctions de _____, classification professionnelle : _____. Il s'engage à s'acquitter avec zèle et fidélité des travaux ou missions qui lui seront confiés et à se rendre en tous lieux où l'employeur aura besoin de ses services.

Le lieu d'emploi est : _____

Article 3 - REMUNERATION

1) SALAIRE DE BASE pour la durée légale de travail ou celle réglementairement réputée comme équivalente : _____ payé au mois / à la quinzaine / semaine / journée (*)

2) PRIMES (*) : _____

3) FORFAIT HEURES SUPPLEMENTAIRES (*) : _____

4) AVANTAGES EN NATURE (*) : _____

CONTREPARTIE MONETAIRE (*) : _____

5) _____

SALAIRE NET A PERCEVOIR REELLEMENT : _____

Article 4 - REPOS HEBDOMADAIRE ET CONGES PAYES

L'agent bénéficiera du repos hebdomadaire (dominical) (*) et des congés payés annuels dans les conditions prévues par le Code du Travail et ses arrêtés d'application.

Article 5 - PREVOYANCE SOCIALE

L'agent sera déclaré et bénéficiera du régime de la Caisse de Prévoyance Sociale du territoire.

Article 6 - RESILIATION (par l'une des parties)

Pour faute lourde de l'agent ou de l'employeur, sous réserve de l'appréciation d'une juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 7 - LITIGE

Toute contestation née de l'exécution du présent contrat pourra être portée devant l'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES pour une tentative de règlement à l'amiable et devant le TRIBUNAL DE TRAVAIL DE PAPEETE en cas d'échec de ladite tentative.

(*) Rayer les mentions inutiles.

Fait à
le
en ___ exemplaires

L'Employeur :

L'Agent :

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL
APPLICABLE AU PERSONNEL NON-ENSEIGNANT
DES ETABLISSEMENTS CATHOLIQUES DE POLYNESIE FRANCAISE

AVENANT

La commission paritaire prévue à l'article 21 de la convention collective applicable au personnel non-enseignant de l'enseignement catholique désigné dans son article 1 s'est réunie le 5 octobre 1989.

Etaient présents :

Au titre des directions : - Mme Hélène SUARD
- M. Jean-Pierre POTELLE
- M. Dominique SOUPE

Absente excusée : - Mme Irène LE MOUCHON

Au titre des salariés : - Mme Soraya MAUATI
- M. Arminio ARAI
- M. Jean-Marie CHUNGUE
- M. Luc Dimitri PITOEFF

Les accords suivants ont été approuvés à l'unanimité des membres présents de la commission.

1) La valeur du point d'indice fixé à 385,37 CFP depuis la signature de la convention est augmentée de 3,5 %. La nouvelle valeur du point d'indice servant au calcul des salaires s'élève donc à 398,86 CFP.

2) La date d'effet de la revalorisation du point d'indice a été fixée au 1er septembre 1989. Un rappel sera donc versé au titre des salaires d'octobre 1989.

3) La prochaine réunion de revalorisation du point d'indice aura lieu en avril 1990 ou à la demande expresse de l'une des parties au président de la commission qui convoquera alors la commission.

4) Les modalités de la réactualisation de l'échelle indiciaire des personnels au titre de l'ancienneté sont laissées à l'appréciation des établissements : soit l'ancienneté est intégrée dans le salaire dès l'année supplémentaire du salarié atteinte, soit elle est prise en compte collectivement à date fixe avec les rappels correspondants à l'ancienneté réelle des salariés concernés.

Exemple pour un salarié embauché le 1er mars 1980. Au 1er mars 1990, son ancienneté est de 10 ans.

Cas n° 1 : le salaire augmente des points d'indice prévus par le passage de la 9e à la 10e année dans la grille des salaires correspondant à la classification du salarié : cantinières-ménagères, agents de service des classes maternelles, ouvriers d'entretien, secrétaires-comptables, surveillants, bibliothécaires, garçons de laboratoire, etc.

Cas n° 2 : Le salaire n'augmente pas le 1er mars 1990, mais le 1er juillet 1990, du même nombre de points d'indice que dans le cas précédent, mais avec un rappel de salaire sur la période du 1er mars au 1er juillet, soit 4 mois de rappel.

Cette augmentation est totalement indépendante de la revalorisation de la valeur du point. Elle concerne les personnels rémunérés suivant la grille des salaires prévue par la convention collective. Les salariés rémunérés au-dessus de cette grille continuent de voir leur salaire augmenter du 1 % d'ancienneté prévu par le code du travail de 1952 de Polynésie française.

5) Les salariés à l'indice 200 et tous ceux dont l'indice aurait pour effet de les rémunérer à un taux inférieur au SMIG sont rémunérés au SMIG.

6) La commission donne son accord au Collège La Mennais pour créer une catégorie « hôtesse d'accueil » rétribuée selon la grille salariale de la catégorie 3 des secrétaires-comptables de la convention.

7) La commission crée une nouvelle catégorie de « garçons de laboratoire qualifiés » recrutés au niveau d'un BEP en rapport avec l'emploi occupé et ayant des responsabilités dépassant les préparations simples et le maintien en ordre d'un laboratoire. Ils sont rétribués sur la base de la grille jointe en annexe.

Etabli à Papeete, le 5 octobre 1989

Le Directeur Diocésain
de l'Enseignement Catholique
de Polynésie française :

Dominique SOUPE

Le Président du Syndicat Territorial
des Chefs d'Etablissement de
l'Enseignement Libre :

Jean-Pierre POTELLE

Le Secrétaire Général du
Syndicat de l'Enseignement Libre
de Polynésie française :

Luc Dimitri PITOEFF

ANNEXE - AVENANT - 5 / 10 / 1989 -

GARCON DE LABORATOIRE QUALIFIE

CARRIERE

Début	280
4e année	310
5e année	313
6e année	315
7e année	318
8e année	321
9e année	324
10e année	327
11e année	329
12e année	332
13e année	335
14e année	338
15e année	341
16e année	344
17e année	347
18e année	350
19e année	353
20e année	357
21e année	360
22e année	363
23e année	366
24e année	369
25e année	373
et plus	377

Grille établie et approuvée par la commission paritaire dans sa séance du 5 octobre 1989.

Valeur du point : 398,86 CFP.

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL
APPLICABLE AU PERSONNEL NON-ENSEIGNANT
DES ETABLISSEMENTS CATHOLIQUES DE POLYNESIE FRANCAISE

AVENANT N° 2

La commission paritaire s'est réunie le lundi 17 septembre 1990.

Etaient présents :

Collège employeur	:	Mmes	Thilda	HAREHOE
			Irène	LE MOUCHON
			Hélène	SUARD
		MM.	Jean-Pierre	POTELLE
			Dominique	SOUPE
Collège salarié	:	MM.	Arminio	ARAI
			Jean-Marie	CHUNGUE
			Dimitri	PITOEFF
			Vincent	RIOUAL

Les ajouts suivants ont été acceptés à l'unanimité :

> **Article 9 - ajouter :**

« Les membres des personnels visés par la présente convention peuvent prétendre à toute formation professionnelle spécifique inscrite dans le plan de formation mis en place par l'ARPEC ou agréée par elle ».

> **Article 33 - ajouter :**

« Des autorisations d'absence rémunérée pour soigner ou garder un enfant malade sont accordées dans les limites suivantes : 11 demi-journées par an.

Au-delà, ces autorisations d'absence pourront faire, soit l'objet d'une retenue de salaire, proportionnelle à la durée de l'absence, soit l'objet d'une récupération dans les 15 jours qui suivent l'absence considérée.

Dans les emplois à temps partiel, le calcul des autorisations d'absence se fait en référence à un emploi de même catégorie à temps plein et au prorata du temps de travail hebdomadaire.

Le personnel permanent, titulaire d'un contrat de travail est, seul, susceptible de bénéficier de ces autorisations d'absence.

La période de référence à prendre en considération est celle définie à l'article 30, alinéa 2 ».

Le Directeur Diocésain
de l'Enseignement Catholique
de Polynésie française :

Dominique SOUPE

Le Président du Syndicat Territorial
des Chefs d'Etablissement de
l'Enseignement Libre :

Jean-Pierre POTELLE

Le Secrétaire Général du
Syndicat de l'Enseignement Libre
de Polynésie française :

Luc Dimitri PITOEFF

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL
APPLICABLE AU PERSONNEL NON-ENSEIGNANT
DES ETABLISSEMENTS CATHOLIQUES DE POLYNESIE FRANCAISE

AVENANT N° 3

La commission paritaire s'est réunie le 31 janvier 1991.

Etaient présents :

Collège salarié	:	Mlle Marie-Louise	SAMUELA
		M. Vincent	RIOUAL
		M. Luc, Dimitri	PITOEFF
Absent excusé	:	M. Arminio	ARAI
Collège employeur	:	M. Dominique	SOUPE
		Mme Irène	LE MOUCHON
		Mme Hélène	SUARD
		Mme Thilda	HAREHOE
		M. Jean-Pierre	POTELLE

Les parties ont convenu : pour pallier la baisse du montant des salaires bruts suite aux applications de la retraite complémentaire, les grilles indiciaires sont redéfinies dans les mesures suivantes et ce à compter du 1er janvier 1991 :

a - de 200 à 234 points : + 4 points
b - de 235 à 261 points : + 3 points
c - à partir de 262 points : + 2 points

Les nouvelles grilles sont annexées au présent avenant.

Le Directeur Diocésain
de l'Enseignement Catholique
de Polynésie française :

Dominique SOUPE

Le Président du Syndicat Territorial
des Chefs d'Etablissement de
l'Enseignement Libre :

Jean-Pierre POTELLE

Le Secrétaire Général du
Syndicat de l'Enseignement Libre
de Polynésie française :

Luc Dimitri PITOEFF

ANNEXE - AVENANT N° 3

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

**PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION**

CARRIERE	Cantinières- Ménagères	A.S. classes maternelles		Ouvriers d'entretien
		CAT. 1	CAT. 2	
Début	204	224	204	214
4e année	224	243	234	234
5e année	226	245	236	236
6e année	228	248	238	238
7e année	231	250	240	240
8e année	233	253	242	242
9e année	235	255	245	245
10e année	238	258	247	247
11e année	239	260	250	250
12e année	241	263	252	252
13e année	244	264	255	255
14e année	246	267	257	257
15e année	248	270	260	260
16e année	251	272	262	262
17e année	253	275	264	264
18e année	256	278	266	266
19e année	258	281	269	269
20e année	261	283	271	271
21e année	264	286	274	274
22e année	265	289	277	277
23e année	268	292	280	280
24e année	271	295	283	283
25e année	274	298	286	286
et plus	277	301	289	289

Grilles établies et approuvées par la commission paritaire du 31.01.91
Valeur du point 404,04

ANNEXE - AVENANT N° 3

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

**PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION**

CARRIERE	Bibliothécaires			Garçons de laboratoire	Garçon de labo qualifié
	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3		
Début	462	362	253	243	282
4e année	502	392	282	272	312
5e année	507	396	285	275	315
6e année	512	400	288	277	317
7e année	517	404	290	280	320
8e année	522	408	293	283	323
9e année	528	412	296	286	326
10e année	533	416	299	289	329
11e année	539	420	302	291	331
12e année	543	424	305	294	335
13e année	549	429	308	297	337
14e année	554	433	311	300	340
15e année	560	437	314	303	343
16e année	565	441	318	306	346
17e année	571	446	321	309	349
18e année	577	450	324	312	352
19e année	582	455	327	315	355
20e année	588	459	330	319	359
21e année	594	464	334	322	362
22e année	600	468	337	325	365
23e année	606	473	340	328	368
24e année	612	478	344	331	371
25e année	618	483	348	335	375
et plus	624	488	352	339	379

Grilles établies et approuvées par la commission paritaire du 31.01.91
Valeur du point 404,045 F

ANNEXE - AVENANT N° 3

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

**PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION**

CARRIERE	Secrétaires Comptables			Surveillants		
	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3
Début	402	302	253	312	263	243
4e année	432	332	282	342	292	272
5e année	436	335	285	345	295	275
6e année	441	339	288	349		277
7e année	445	342	290	352	301	280
8e année	449	345	293	356	303	283
9e année	454	349	297	359	307	286
10e année	458	352	299	363	310	289
11e année	463	356	302	367	313	291
12e année	468	359	305	370	317	294
13e année	472	363	308	374	319	297
14e année	477	367	311	378	322	300
15e année	482	370	314	381	326	303
16e année	487	374	318	385	329	306
17e année	491	378	321	389	332	309
18e année	496	381	325	393	335	312
19e année	501	385	327	397	339	315
20e année	506	389	330	401	342	319
21e année	511	393	334	405	345	322
22e année	516	397	337	409	349	325
23e année	521	400	340	413	352	328
24e année	527	405	344	417	356	331
25e année	532	409	348	421	360	335
et plus	538	413	352	425	364	339

Grilles établies et approuvées par la commission paritaire du 31.01.91
Valeur du point 404,045 F

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL
APPLICABLE AU PERSONNEL NON-ENSEIGNANT
DES ETABLISSEMENTS CATHOLIQUES DE POLYNESIE FRANCAISE

AVENANT N° 4

La commission paritaire s'est réunie le 24 mai 1991.

Etaient présents :

Collège salarié	:	Mlle	Marie-Louise	SAMUELA
		MM.	Jean-Marie	CHUNGUE
			Jean	GOLAZ
			Arminio	ARAI
Collège employeur	:	Mme	Rose	BLOUIN
		MM.	Dominiq	SOUPE
			Jean-Pierre	POTELLE

Les parties ont convenu ce qui suit :

1) Les grilles, suite aux ajouts de points prévus par l'avenant n° 3, sont modifiées pour maintenir la régularité de l'augmentation de 1 % entre chaque année. Les nouvelles grilles sont applicables de façon rétroactive à compter du 01.01.91. Elles sont annexées au présent avenant.

Considérons une secrétaire-comptable, catégorie 2, dans sa 10e année de service et percevant un salaire de base de 192 454 F :

1. Son salaire est décomposé comme suit :

350 points + 51 040 F
soit indice de la 10e année + Δ

2. A compter du 01.01.91, soit pour sa paie de janvier 91 :
indice 352 (cf. avenant n° 3) + 51 040

3. A compter de son passage d'échelon, soit à la 11e année :
indice 356 (cf. avenant n° 4) + 51 040 x 1 %

En masse, cela donne :

1. 140 414 + 51 040 = 192 454 F
2. 142 222 + 51 040 = 193 262 F
3. 143 840 + 51 530 = 195 390 F

Ce mode de calcul est applicable à tous les salaires concernés.

Le Directeur diocésain
de l'Enseignement Catholique
de Polynésie française :

Dominique SOUPE

Le Secrétaire Général
du Syndicat de l'Enseignement
Libre de Polynésie française :

Emile VERNIER

Le Président du Syndicat
Territorial des Chefs
d'Etablissement :

Jean-Pierre POTELLE

ANNEXE - AVENANT N° 4

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

**PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION**

Bibliothécaires

Garçons de laboratoire

	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 2	Qualifiés
Début	462	362	253	243	282
4e année	502	392	282	272	312
5e année	507	396	285	275	315
6e année	512	400	288	277	318
7e année	517	404	291	280	321
8e année	522	408	293	283	325
9e année	528	412	296	286	328
10e année	533	416	299	289	331
11e année	538	420	302	292	335
12e année	544	424	305	295	338
13e année	549	429	308	297	341
14e année	555	433	312	300	345
15e année	560	437	315	303	348
16e année	566	442	318	306	352
17e année	571	446	321	310	355
18e année	577	451	324	313	359
19e année	583	455	327	316	362
20e année	589	460	331	319	366
21e année	595	464	334	322	370
22e année	600	469	337	325	373
23e année	606	474	341	329	377
24e année	613	478	344	332	381
25e année	619	483	348	335	385
et plus	625	488	352	339	388

Grilles établies et approuvées par la commission paritaire du 24.05.91
Date d'effet le 01.01.91 avec valeur du point égale à 404,04 CFP

ANNEXE - AVENANT N° 4

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

**PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION**

Cantinières-
Ménagères

A.S. classes maternelles

Ouvriers d'entretien

		CAT. 1	CAT. 2	
Début	204	224	204	214
4e année	224	243	234	234
5e année	226	245	236	236
6e année	229	248	239	239
7e année	231	250	241	241
8e année	233	253	244	244
9e année	235	255	246	246
10e année	238	258	248	248
11e année	240	261	251	251
12e année	243	263	253	253
13e année	245	266	256	256
14e année	247	268	268	258
15e année	250	271	261	261
16e année	252	274	264	264
17e année	255	277	266	266
18e année	257	279	269	269
19e année	260	282	272	272
20e année	263	285	274	274
21e année	265	288	277	277
22e année	268	291	280	280
23e année	271	294	283	283
24e année	273	297	286	286
25e année	276	299	288	288
et plus	279	302	291	291

Grilles établies et approuvées par la commission paritaire du 24.05.91
Date d'effet le 01.01.91 avec valeur du point égale à 404,04 F

ANNEXE - AVENANT N° 4

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

PLAN DE CARRIERE CLASSIFICATION

Secrétaires Comptables

Surveillants

	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3
Début	402	302	253	312	263	243
4e année	432	332	282	342	292	272
5e année	436	335	285	345	295	275
6e année	441	339	288	349	298	277
7e année	445	342	291	352	301	280
8e année	450	345	293	356	304	283
9e année	454	349	296	359	307	286
10e année	459	352	299	363	310	289
11e année	463	356	302	367	313	292
12e année	468	360	305	370	316	295
13e année	472	363	308	374	319	297
14e année	477	367	311	378	323	300
15e année	482	370	315	382	326	303
16e année	487	374	318	385	329	306
17e année	492	378	321	389	332	310
18e année	497	382	324	393	336	313
19e année	502	385	327	397	339	316
20e année	507	389	331	401	342	319
21e année	512	393	334	405	346	322
22e année	517	397	337	409	349	325
23e année	522	401	341	413	353	329
24e année	527	405	344	417	356	332
25e année	532	409	348	421	360	335
et plus	538	413	352	426	364	339

Grilles établies et approuvées par la commission paritaire du 24.05.91
Date d'effet le 01.01.91 avec valeur du point égale à 404,04 F

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS**

- AVENANT N° 5 -

Réunie dans sa séance du 7 février 1992,
En présence de :

- Mmes BLOUIN Rose et HAREHOE Thilda, M. POTELLE Jean-Pierre
au titre du STCEEL

et

- M. SOUPE Dominique au titre de la DDEC

Pour le Collège des Employeurs, d'une part ;

- MM. ARAI Arminio, CHUNGUE Bernard, GOLAZ Jean
au titre du SELPF

et

- M. CLAVREUL Roland au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des Salariés, d'autre part ;

La COMMISSION PARITAIRE a adopté les dispositions suivantes :

- Au 1er septembre 1991, la valeur du point est fixée à 408,085 CFP (après augmentation de 1 % sur l'ancienne valeur 404,045 CFP).

- Au 1er janvier 1992, elle est revalorisée de 1 % et passe à 412,166 CFP.

- Ces revalorisations à effet rétroactif sont applicables au plus tard sur la paie du mois d'avril 1992.

- Elles ne compensent pas la baisse du pouvoir d'achat évaluée à 3,18 %. Au cas où l'augmentation du FIP « entretien-classe » dépasse le taux de 5 % annoncé, les parties conviennent de reprendre sans délai les négociations pour rattraper le reliquat de 1,81 %.

- Les grilles des surveillants sont actualisées par une augmentation de 11 points en 3 catégories et de 12 points en 1^o et 2^o catégories affectés aux indices initiaux respectifs avec une progression régulière de 1 % sur les indices suivants.

Ces nouvelles grilles indiciaires prennent effet dès le 1er janvier 1992 et figurent en ANNEXES au présent avenant.

Le Directeur de
l'Enseignement
Catholique :
D. SOUPE

Le Président
du
STCEEL :
J.-P. POTELLE

Le Secrétaire
Général du
STEC-CFTC :
R. CLAVREUL

Le Secrétaire
Général du
SELPF/USPEP :
E. VERNIER

ANNEXE - AVENANT N° 5

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

**PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION**

Bibliothécaires

Garçons de laboratoire

	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 2	Qualifiés
Début	462	362	253	243	282
4e année	502	392	282	272	312
5e année	507	396	285	275	315
6e année	512	400	288	277	318
7e année	517	404	291	280	321
8e année	522	408	293	283	325
9e année	528	412	296	286	328
10e année	533	416	299	289	331
11e année	538	420	302	292	335
12e année	544	424	305	295	338
13e année	549	429	308	297	341
14e année	555	433	312	300	345
15e année	560	437	315	303	348
16e année	566	442	318	306	352
17e année	571	446	321	310	355
18e année	577	451	324	313	359
19e année	583	455	327	316	362
20e année	589	460	331	319	366
21e année	595	464	334	322	370
22e année	600	469	337	325	373
23e année	606	474	341	329	377
24e année	613	478	344	332	381
25e année	619	483	348	335	385
et plus	625	488	352	339	388

- Les grilles établies par l'avenant n° 4 restent valables ainsi que l'ancien mode de calcul pour les salaires dits « Hors-Grille ».
- La valeur du point est fixée à 408,085 CFP au 1/09/91 et portée à 412,166 au 1/01/92.
- Ces nouvelles dispositions prennent effet au plus tard sur la paie du mois d'avril 1992.

ANNEXE - AVENANT N° 5

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

**PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION**

	<u>Cantinières- Ménagères</u>	<u>A.S. classes maternelles</u>		<u>Ouvriers d'entretien</u>
		CAT. 1	CAT. 2	
Début	204	224	204	214
4e année	224	243	234	234
5e année	226	245	236	236
6e année	229	248	239	239
7e année	231	250	241	241
8e année	233	253	244	244
9e année	235	255	246	246
10e année	238	258	248	248
11e année	240	261	251	251
12e année	243	263	253	253
13e année	245	266	256	256
14e année	247	268	258	258
15e année	250	271	261	261
16e année	252	274	264	264
17e année	255	277	266	266
18e année	257	279	269	269
19e année	260	282	272	272
20e année	263	285	274	274
21e année	265	288	277	277
22e année	268	291	280	280
23e année	271	294	283	283
24e année	273	297	286	286
25e année	276	299	288	288
et plus	279	302	291	291

- Les grilles établies par l'avenant n° 4 restent valables ainsi que l'ancien mode de calcul pour les salaires dits « Hors-Grille ».
- La valeur du point est fixée à 408,085 CFP au 1/09/91 et portée à 412,166 au 1/01/92.
- Ces nouvelles dispositions prennent effet au plus tard sur la paie du mois d'avril 1992.

ANNEXE - AVENANT N° 5

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

**PLAN DE CARRIERE
CLASSIFICATION**

Secrétaires
Comptables

Surveillants

	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3
Début	402	302	253	324	275	254
4e année	432	332	282	354	304	283
5e année	436	335	285	358	307	286
6e année	441	339	288	361	310	289
7e année	445	342	291	365	313	292
8e année	450	345	293	368	316	294
9e année	454	349	296	372	320	297
10e année	459	352	299	376	323	300
11e année	463	356	302	380	326	303
12e année	468	360	305	383	329	306
13e année	472	363	308	387	332	310
14e année	477	367	312	391	336	313
15e année	482	370	315	395	339	316
16e année	487	374	318	399	343	319
17e année	492	378	321	403	346	322
18e année	497	382	324	407	349	325
19e année	502	385	327	411	353	329
20e année	507	389	331	415	356	332
21e année	512	393	334	419	360	335
22e année	517	397	337	423	364	339
23e année	522	401	341	428	367	342
24e année	527	405	344	432	371	345
25e année	532	409	348	436	375	349
et plus	538	413	352	441	378	352

- Les grilles établies par l'avenant n° 4 restent valables ainsi que l'ancien mode de calcul pour les salaires dits « Hors-Grille ».
- La valeur du point est fixée à 408,085 CFP au 1/09/91 et portée à 412,166 au 1/01/92.
- Ces nouvelles dispositions prennent effet au plus tard sur la paie du mois d'avril 1992.

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS**

- AVENANT N° 6 -

Réunie dans sa séance du 8 octobre 1992,
En présence de :

- Mmes BLOUIN Rose et HAREHOE Thilda, Fr. Auguste RICHARD
au titre du STCEEL

et

- Fr. Henri ALANOU au titre de la DDEC

Pour le Collège des Employeurs, d'une part ;

- MM. CHUNGUE Bernard, GOLAZ Jean, PUHETINI Denis
au titre du SELPF

et

- M. CHUNG Jacques au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des Salariés, d'autre part ;

La COMMISSION PARITAIRE a adopté les dispositions suivantes :

- Au 1er octobre 1992, la valeur du point est fixée à 415,463 CFP après augmentation de 0,8 % sur l'ancienne valeur 412,166 CFP.

- Les cuisinières disposent à présent d'une grille propre. Voici cette grille :

CARRIERE	INDICE	CARRIERE	INDICE
Début	243	16e année	306
4e année	272	17e année	310
5e année	275	18e année	313
6e année	277	19e année	316
7e année	280	20e année	319
8e année	283	21e année	322
9e année	286	22e année	325
10e année	289	23e année	329
11e année	292	24e année	332
12e année	295	25e année	335
13e année	297	et plus	339
14e année	300		
15e année	303		

- Les négociations sur la revalorisation de la valeur du point reprendront le mardi 8/12/92.

Le Directeur de
l'Enseignement
Catholique :
Fr. Henri ALANOU

Le Président
du
STCEEL :
J.-P. POTELLE

Le Secrétaire
Général du
STEC-CFTC :
R. CLAVREUL

Le Secrétaire
Général du
SELPF/USPEP :
E. VERNIER

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS**

- AVENANT N° 7 -

Réunie dans sa séance du 8 décembre 1992,
En présence de :

- Mmes BLOUIN Rose et HAREHOE Thilda, Fr. Auguste RICHARD
au titre du STCEEL

et

- Fr. Henri ALANOU au titre de la DDEC

Pour le Collège des Employeurs, d'une part ;

- Mlle SAMUELA Vaea et MM. ARAI Arminio, CHUNGUE Bernard, GOLAZ Jean
au titre de l'USPEP

et

- M. CLAVREUL Roland au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des Salariés, d'autre part ;

La COMMISSION PARITAIRE a adopté les dispositions suivantes :

- Au 1er janvier 1993, la valeur du point est fixée à 420,448 CFP après augmentation de 1,2 % sur l'ancienne valeur 415,463 CFP.

- La prochaine rencontre est fixée au mardi 20 avril 1992 à 16 h 30.

Le Directeur de
l'Enseignement
Catholique :
H. ALANOU

Le Président
du
STCEEL :
J.-P. POTELLE

Le Secrétaire
Général du
STEC-CFTC :
R. CLAVREUL

Le Secrétaire
Général de
l'USPEP :
E. VERNIER

**Convention Collective
des Personnels Non-Enseignants
de l'Enseignement Catholique**

PLAN DE CARRIERE / CLASSIFICATION

Echelon	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	D	E	F	G H.C.
Début	204	214	224	253	260	275	308	340	402	472	502	700
4 ^e échelon	224	234	243	282	290	304	340	376	432	507	539	752
5 ^e échelon	226	236	245	285	293	307	344	380	436	512	545	760
6 ^e échelon	229	239	248	288	296	310	347	383	441	517	550	767
7 ^e échelon	231	241	250	291	299	313	351	387	445	523	556	775
8 ^e échelon	233	244	253	293	302	316	354	391	450	528	561	783
9 ^e échelon	235	246	255	296	305	320	358	395	454	533	567	791
10 ^e échelon	238	248	258	299	308	323	361	399	459	538	573	799
11 ^e échelon	240	251	261	302	311	326	365	403	463	544	578	807
12 ^e échelon	243	253	263	305	314	329	369	407	468	549	584	815
13 ^e échelon	245	256	266	308	317	332	372	411	472	555	590	823
14 ^e échelon	247	258	268	312	320	336	376	415	477	560	596	831
15 ^e échelon	250	261	271	315	323	339	380	419	482	566	602	839
16 ^e échelon	252	264	274	318	327	343	384	424	487	572	608	848
17 ^e échelon	255	266	277	321	330	346	387	428	492	577	614	856
18 ^e échelon	257	269	279	324	333	349	391	432	497	583	620	865
19 ^e échelon	260	272	282	327	336	353	395	436	502	589	626	873
20 ^e échelon	263	274	285	331	340	356	399	441	507	595	633	882
21 ^e échelon	265	277	288	334	343	360	403	445	512	601	639	891
22 ^e échelon	268	280	291	337	347	364	407	450	517	607	645	900
23 ^e échelon	271	283	294	341	350	367	411	454	522	613	652	909
24 ^e échelon	273	286	297	344	354	371	415	459	527	619	658	918
25 ^e échelon	276	288	299	348	357	375	420	463	532	625	665	927
26 ^e échelon	279	291	302	351	361	378	424	468	538	631	671	936
27 ^e échelon	282	294	305	355	364	382	428	473	543	638	678	946
28 ^e échelon	284	297	309	358	368	386	432	477	549	644	685	955
29 ^e échelon	287	300	312	362	372	390	437	482	554	650	692	965
30 ^e échelon	290	303	315	365	375	394	441	487	560	657	699	974
et plus	293	306	318	369	379	398	445	492	565	664	706	984

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS**

- AVENANT N° 8 -

Réunie dans sa séance du 10 septembre 1993,
En présence de :

- Mmes BLOUIN Rose et HAREHOE Thilda, Fr. Auguste RICHARD
au titre du STCEEL

et

- M. LÉBOUCHER Michel au titre de la DDEC

Pour le Collège des Employeurs, d'une part ;

- Mlle SAMUELA Vaea et MM. VERNIER Emile, GOLAZ Jean
au titre de l'USPEP

et

- M. CLAVREUL Roland au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des Salariés, d'autre part ;

La COMMISSION PARITAIRE a adopté les dispositions suivantes :

- Au 1er septembre 1993, la valeur du point est fixée à 441,470 CFP après une augmentation de 5 % sur l'ancienne valeur 420,448 CFP.

- Une prime exceptionnelle de 5 000 CFP est attribuée à chaque personnel non-enseignant pour le mois de décembre 1993.

- La prochaine réunion est fixée au

Vendredi 3 décembre 1993 à 16 h
à la Direction de l'Enseignement Catholique

Le Directeur de
l'Enseignement
Catholique :
M. LÉBOUCHER

Le Président
du
STCEEL :
J.-P. POTELLE

Le Secrétaire
Général du
STEC-CFTC :
R. CLAVREUL

Le Secrétaire
Général de
l'USPEP :
E. VERNIER

**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS**

- AVENANT N° 9 -

Réunie dans sa séance du 13 juin 1994,
En présence de :

- Mme HAREHOE Thilda, Fr. Auguste RICHARD
au titre du STCEEL

et

- M. LÉBOUCHER Michel au titre de la DDEC

Pour le Collège des Employeurs, d'une part ;

- MM. VERNIER Emile et GOLAZ Jean
au titre de l'USPEP

et

- M. CLAVREUL Roland au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des Salariés, d'autre part ;

La COMMISSION PARITAIRE a adopté les dispositions suivantes :

- Au 1^{er} septembre 1994, la valeur du point est fixée à 450,2994 CFP après une augmentation de 2 % sur l'ancienne valeur 441,470 CFP.

- Une prime de 5 000 CFP sera versée à chaque personnel avant la fin de l'année 1994, la date du versement est laissée à l'appréciation de l'employeur.

- La prochaine réunion est fixée au :

Lundi 26 septembre 1994 à 16 h
à la Direction de l'Enseignement Catholique

Le Directeur de
l'Enseignement
Catholique :
M. LÉBOUCHER

Le Président
du
STCEEL :
J.-P. POTELLE

Le Secrétaire
Général du
STEC-CFTC :
R. CLAVREUL

Le Secrétaire
Général du
SELPF/USPEP :
E. VERNIER

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 10

Réunie dans sa séance du 29 septembre 1995

En présence de :

- Mme HAREHOE Thilda, Mme BLOUIN Rose, Frère Auguste RICHARD au titre du STCEEL et Michel
LEBOUCHER au titre de la D.E.C.

Pour le Collège des employeurs d'une part ;

- Mme SAMUELA Vaea, MM VERNIER Emile, GOLAZ Jean au titre de l'USPEP
- CLAVREUL Roland au titre du STEC-CFTC

Pour le collèges des salariés d'autre part ;

Les représentants des employeurs et des salariés de la COMMISSION PARITAIRE ont adopté les
dispositions suivantes :

**Au 1er septembre 1995, la valeur du point est fixée à 463,81 CFP, après une augmentation de 3%
sur l'ancienne valeur 450,30 CFP**

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

M. LEBOUCHER

Le Président
du STCEEL

J.-P. POTELLE

Le Secrétaire Général
du STEC-CFTC

R. CLAVREUL

Le Secrétaire Général
de l'USPEP

E. VERNIER

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 11

Réunie dans sa séance du 25 juin 1996

En présence de :

- Mme HAREHOE Thilda, Mme BLOUIN Rose, Frère Auguste RICHARD au titre du STCEEL et Michel LEMBOUCHER au titre de la D.E.C.

Pour le Collège des employeurs d'une part ;

- Mme LAINE Monia, MM VERNIER Emile, GOLAZ Jean au titre de l'USPEP
- CLAVREUL Roland au titre du STEC-CFTC

Pour le collèges des salariés d'autre part ;

Les représentants des employeurs et des salariés de la COMMISSION PARITAIRE ont adopté les dispositions suivantes :

Au 1er septembre 1996, la valeur du point est fixée à 475,41 CFP, après une augmentation de 2,5% sur l'ancienne valeur de 463,81 CFP

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

M. LEMBOUCHER

Le Président
du STCEEL

J.-P. POTTÉ

Le Secrétaire Général
du STEC-CFTC

R. CLAVREUL

Le Secrétaire Général
de l'USPEP

E. VERNIER

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 12

Réunie dans sa séance du 22 avril 1997

En présence de :

- Mme HAREHOE Thilda, Mme BLOUIN Rose, Frère Auguste RICHARD au titre du STCEEL et Michel LÉBOUCHER au titre de la D.E.C.

Pour le Collège des employeurs d'une part ;

- Mme LAINE Monia, MM VERNIER Emile, GOLAZ Jean au titre de l'USPEP
- CLAVREUL Roland au titre du STEC-CFTC

Pour le collèges des salariés d'autre part ;

Les représentants des employeurs et des salariés de la COMMISSION PARITAIRE ont convenu d'adopter le texte suivant :

I - Principes :

Une réflexion menée à la demande de la Commission Paritaire a donné lieu à l'élaboration d'une nouvelle grille de salaires. Cette nouvelle grille est le fruit d'un travail réalisé par une Commission Technique mise en place par la Commission Paritaire.

Le travail réalisé avait pour buts la revalorisation des salaires les plus bas ; la prise en compte réelle des responsabilités exercées dans l'établissement pour déterminer la classification des personnels, et ainsi proposer un éventail plus large de catégories salariales ; enfin de plus grandes possibilités de carrière pour chacun des personnels par le biais de formation et tenant compte de l'ancienneté. Ces dernières dispositions permettent à chacun d'accéder à des niveaux de responsabilité supérieurs.

II - Application :

Les représentants des employeurs et des salariés de la COMMISSION PARITAIRE ont donc convenu d'adopter une nouvelle grille de classification des catégories des personnels Non Enseignants de l'Enseignement Catholique de Polynésie Française :

Les modalités d'application de cet avenant N° 12 sont précisés dans l'Annexe II à la Convention Collective des Personnels Non Enseignants de l'Enseignement Catholique suivante.

III - Annexe II

**Annexe II
Modalités d'application de l'Avenant N°12**

Article unique - L'Avenant N° 12 est applicable au 1^{er} septembre 1997 dans tous les établissements de l'Enseignement Catholique relevant de la Convention Collective.

Toutefois, les établissements qui seraient mis en difficulté financière par cette mise en application peuvent demander par dérogation un sursis à cette application auprès de la Commission Paritaire qui statuera.

Le Directeur
de l'Enseignement
Catholique

M. LÉBOUCHER

Le Président
du STCEEL

J.-P. POTELLE

Le Secrétaire Général
du STEC-CFTC

R. CLAVREUL

Le Secrétaire Général
de l'USPEP

E. VERNIER

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 13

Réunie dans sa séance du 8 septembre 1998

En présence de :

- Mme HAREHOE Thilda, MM LEOU THAM Jules, CHAMPES Bruno au titre du STCEEL et Michel LEMBOUCHER au titre de la D.E.C.

Pour le Collège des employeurs d'une part ;

- MM VERNIER Emile, JOUSSIN Arnold, GOLAZ Jean au titre de l'USPEP, M. CLAVREUL Roland au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des salariés d'autre part ;

Les représentants des employeurs et des salariés de la COMMISSION PARITAIRE ont adopté les dispositions suivantes :

- Au 1^{er} septembre 1998, la valeur du point est fixée à 484,92 CFP, après une augmentation de 2% sur l'ancienne valeur de 475,41 CFP
- Au 1^{er} septembre 1998, les plafonds de toutes les grilles de salaires adoptées par l'avenant N° 12 passent de l'indice 25 à l'indice 30 conformément au tableau annexé au présent avenant.

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

M. LEMBOUCHER

Le Président
du STCEEL

J.-P. POTTÉ

Le Président
du STEC-CFTC

R. CLAVREUL

Le Président
de l'USPEP

E. VERNIER

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 14

Réunie dans sa séance du 8 septembre 1999

En présence de :

- Mme HAREHOE Thilda, MM LEOU THAM Jules, CHAMPES Bruno au titre du STCEEL et Michel LEMBOUCHER au titre de la D.E.C.

Pour le Collège des employeurs d'une part ;

- MM VERNIER Emile, JOUSSIN Arnold, GOLAZ Jean au titre de l'USPEP, M. CLAVREUL Roland au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des salariés d'autre part ;

Les représentants des employeurs et des salariés de la COMMISSION PARITAIRE ont adopté les dispositions suivantes :

- Au 1^{er} septembre 1999, la valeur du point est fixée à 494,62 CFP, après une augmentation de 2% sur l'ancienne valeur de 484,92 CFP

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

M. LEMBOUCHER

Le Président
du STCEEL

J.-P. POTTÉ

Le Président
du STEC-CFTC

R. CLAVREUL

Le Président
de l'USPEP

E. VERNIER

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 15

Réunie dans sa séance du 31 mars 2000

En présence de :

- Mme HAREHOE Thilda, MM STIEHR Patrick, CHAMPES Bruno au titre du STCEEL et Michel LEBOUCHER au titre de la D.E.C.

Pour le Collège des employeurs d'une part ;

- M. VERNIER Emile, Mme LAINE Monia, au titre de l'USPEP, MM CLAVREUL Roland, CHUONG André au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des salariés d'autre part ;

Les représentants des employeurs et des salariés de la COMMISSION PARITAIRE ont adopté les dispositions suivantes :

- Au 1^{er} mars 2000, la valeur du point est fixée à 497,09 CFP, après une augmentation exceptionnelle de 0,5% sur l'ancienne valeur de 494,62 CFP
- En outre la Commission Paritaire a émis le souhait qu'à l'occasion du Jubilé de l'an 2000, une prime exceptionnelle soit accordée aux personnels non enseignants avant la fin de l'exercice 1999/2000. Cette prime pourrait être comprise entre 3000 et 5000 FCP.

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

M. LEBOUCHER

Le Président
du STCEEL

J.-P. POTELLE

Le Président
du STEC-CFTC

R. CLAVREUL

Le Président
de l'USPEP

E. VERNIER

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 16

Réunie dans sa séance du 17 décembre 2001

En présence de :

- Mme HAREHOE Thilda, M. CHAMPES Bruno au titre du STCEEL, M. Michel LÉBOUCHER et Mme MAILION Solange au titre de la Direction de l'Enseignement Catholique

Pour le Collège des employeurs d'une part ;

- MMmes TAUMA'A Monia, SANFORD Loana, au titre de l'USPEP, MM CLAVREUL Roland, CHUONG André au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des salariés d'autre part ;

Le représentant du STEC/CSTP-FO mandaté par l'intersyndicale n'ayant pas accepté les propositions des employeurs concernant le point 1. ci-dessous (leur revendication sur la valeur du point d'indice étant de +2%) ;

Les représentants des employeurs ont adopté les dispositions suivantes :

La valeur du point d'indice ayant été revalorisée antérieurement au 1^{er} janvier 2001 à hauteur de 507,03 CFP après une augmentation de 2% sur l'ancienne valeur de 497,09 CFP (Avenant N°15)

1. Au 1^{er} janvier 2002, la valeur du point est fixée à 514,64 CFP, après une augmentation de 1,5% ;
2. En outre la Commission Paritaire a décidé que, pour tenir compte du soutien des personnels et de leurs représentants dans la lutte pour la revalorisation du F.I.P. en 2001 et vu la demande des organisations syndicales, une prime exceptionnelle de 5 000 CFP soit accordée aux personnels non-enseignants relevant de la Convention Collective sur la paye du mois de décembre 2001 ;
3. La constitution d'une l'Indemnité de Fin de Carrière (IFC) à compter du 1^{er} septembre 2001 ; les modalités d'application seront établies ultérieurement par un groupe de travail à l'initiative de la Commission Paritaire ;
4. Dans la perspective d'une revalorisation substantielle du F.I.P. pour l'exercice 2002, de nouvelles négociations salariales sont programmées pour le mois de mars 2002.

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

La Présidente
du STCEEL

Le Président
du STEC-CFTC

La Vice-Présidente
de l'USPEP

M. LÉBOUCHER

F. REYNAU

R. CLAVREUL

L. SANFORD

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 16 bis

Réunis dans sa séance du 20 septembre 2002

En présence de :

- Mme LIU SING Marita, M. CHAMPES Bruno, M. CHUNGUE Bernard au titre du STCEEL, M. Michel LÉBOUCHER et Mme MAILLON Solange au titre de la Direction de l'Enseignement Catholique

Pour le Collège des employeurs d'une part;

- MMmes TAUMA'A Monia, SANFORD Loana, au titre de l'USPEP, MM CLAVREUL Roland, CHUONG André au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des salariés d'autre part ;

Les membres de la Commission Paritaire ont adopté les dispositions suivantes :

Le premier alinéa ci-dessous annule et remplace le 1^{er} alinéa de l'avenant N°16

1. Au 1^{er} janvier 2002, la valeur du point est fixée à 517,17 CFP, après une augmentation de 2% sur l'ancienne valeur du point de 507,03 CFP
2. A compter du 1^{er} septembre 2002, et pour tenir compte de la revalorisation du F.I.P. scolaire en 2002, la valeur du point est fixée à 524,93 CFP, après une augmentation de +1,5% sur l'ancienne valeur du pont d'indice.

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

La Présidente
du STCEEL

Pour Le Président
du STEC-CFTC

La Vice-Présidente
de l'USPEP

M. LÉBOUCHER

F. REYNAU

E. DAUPHIN

L. SANFORD

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 17

Réunis dans sa séance du 20 septembre 2002

En présence de :

- Mme LIU SING Marita, M. CHAMPES Bruno, M. CHUNGUE Bernard au titre du STCEEL, M. Michel LÉBOUCHER et Mme MAILION Solange au titre de la Direction de l'Enseignement Catholique

Pour le Collège des employeurs d'une part;

- MMmes TAUMA'A Monia, SANFORD Loana, au titre de l'USPEP, MM CLAVREUL Roland, CHUONG André au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des salariés d'autre part ;

Les membres de la Commission Paritaire ont adopté les dispositions suivantes :

1. Au 1^{er} janvier 2003, la valeur du point est fixée à 535,43 CFP, après une augmentation de 2% sur l'ancienne valeur du point de 524,93.
2. A compter du 1^{er} janvier 2003, les grilles des catégories A1, A2, B1, B2, B3, C1, C2 sont modifiées comme indiqué dans le tableau joint, sans modification des carrières des personnels après rajout de 3 points d'indice à chaque échelon des grilles susnommées.

Ces dispositions sont valables pour l'année 2003.

Les prochaines négociations salariales sont programmées pour la fin de l'année 2003 en vue des revalorisations salariales 2004.

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

La Présidente
du STCEEL

Pour Le Président
du STEC-CFTC

La Vice-Présidente
de l'USPEP

M. LÉBOUCHER

F. REYNAU

E. DAUPHIN

L. SANFORD

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 18

Réunis dans sa séance du 15 décembre 2003

En présence de :

- Mme CHAUMEIL Moea, M. Jacques BOVY, M. CHUNGUE Bernard au titre du STCEEL, M. Michel LÉBOUCHER au titre de la Direction de l'Enseignement Catholique

Pour le Collège des employeurs d'une part;

- Mme TAUMA'A Monia, M. VERNIER Emile, au titre de l'USPEP, M. CLAVREUL Roland, au titre du STEC-CFTC

Pour le Collège des salariés d'autre part ;

Les membres de la Commission Paritaire ont adopté les dispositions suivantes :

1. Au 1^{er} janvier 2004, *la valeur du point est fixée à 539,71 CFP*, après une augmentation de 0,8 % sur l'ancienne valeur du point de 535,43.
2. A compter du 1^{er} janvier 2004, les grilles des catégories A1, A2, B1, B2, B3, C1, C2 sont modifiées comme indiqué dans le tableau joint, sans modification des carrières des personnels après rajout de 3 points d'indice à chaque échelon des grilles susnommées.

Ces dispositions sont valables pour l'année 2004.

Les prochaines négociations salariales sont programmées pour la fin de l'année 2004 en vue des revalorisations salariales 2005.

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

La Présidente
du STCEEL

Le Président
du STEC-CFTC

Pour Le Président
de l'USPEP

M. LÉBOUCHER

F. REYNAU

E. DAUPHIN

M.TAUMA'A

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 19

Réunis dans sa séance du 2 mars 2005 à 16h 30 dans les locaux de la Direction de l'Enseignement Catholique - Mission - Pureora

En présence de :

- Mme CHAUMEIL Moea, Mme Marita LIU SING, M. CHUNGUE Bernard au titre du STCEEL,
M. Michel LÉBOUCHER, Mme Solange MAILION au titre de la Direction de l'Enseignement Catholique

Pour le Collège des employeurs d'une part ;

- Mme TAUMA'A Monia, M. Dimitri PITOEFF, M. Pascal BOOSIE au titre de l'USPEP - A TIA I MUA,
Mme Régina PAVAOUOU, M. CLAVREUL Roland, M. Jacques CHUNG, au titre du STEC - CSTP/FO

Pour le Collège des salariés d'autre part ;

Les membres de la Commission Paritaire ont adopté les dispositions suivantes :

1. Au 1^{er} janvier 2005, *la valeur du point est fixée à 542,41 CFP*, après une augmentation de 0,50 % sur l'ancienne valeur du point de 539,71.
2. Pour tenir compte de la revalorisation du SMIG à 125 000 FCP, à compter du 1^{er} décembre 2004, les grilles des catégories A1, A2, A3, B1, B2, B3, C1 et C2 sont modifiées comme indiqué dans le tableau joint en annexe.

Ces dispositions sont valables pour l'année 2005.

Les prochaines négociations salariales sont programmées pour la fin de l'année 2005 en vue des revalorisations salariales 2006.

Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

La Présidente
du STCEEL

La Présidente de
l'USPEP/A TIA I
MUA

Le Président
Du STEC/CSTP-FO

M. LÉBOUCHER

F. REYNAU

M.TAUMA'A

R. CLAVREUL

DEFINITION DES TACHES

Catég.	Changement de Catégorie	Qualification	Poste	Type d'établissement	Tâches
A1	Néant	Sans qualification (niveau VI)			
204			Ouvrier d'entretien 1	Sans distinction	Tâches courantes d'exécution : entretien du jardin, WC, cour, poubelles - ou tâches courantes : entretien des locaux, jardinage, réparation.
			Ménagère 1	Sans distinction	Tâches courantes d'entretien, balayage. Exécute les consignes, les tâches :- locaux communs
A2	Néant	Sans qualification (niveau VI)			
214			Cantinière 1	Prim. ou Sec. 900 > rationnaires	Tâches courantes de service, nettoyage, débarrassage, exécution.
			Ménagère 2	Sans distinction	Tâches courantes d'entretien, balayage. Exécute les consignes, les tâches :- locaux spécialisés (à titre d'exemple : labo-salle infor.)
			Ouvrier d'entretien 2	Sans distinction	Tâches courantes : polyvalent - réparation
A3	Néant	Sans qualification (niveau VI)			
224			Cantinière 2	Prim. ou Sec 900 < rationnaires	Tâches courantes de service, nettoyage, débarrassage, exécution.
		sans diplôme correspondant aux tâches mais niveau CEPE (niveau VI)	Agent de Service des Classes Maternelles 1	Ecole maternelle	- donner des soins corporels aux enfants - préparation et rangement du matériel éducatif - mise en état et propreté des locaux et abords
			Ouvrier d'entretien 2 (bis)	Sans distinction	Tâches courantes : polyvalent - réparation intérieur / extérieur. + Tâches plus spécifiques de nettoyages pour une
B1	5 ans d'ancienneté + formation qualifiante CAP spécifique ou qualification (spécialisée, professionnelle ou humaine) 253 de 60 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps	reconnue de niveau CAP (niveau V)			
			Ménagère 3	Sans distinction	Coordination du travail-chef d'équipe Gestion du stock + matériel - Usage de machines
			Agent de Service des Classes Maternelles 2	école	- donner des soins corporels aux enfants - préparation et rangement du matériel éducatif - mise en état et propreté des locaux et abords - préparation des ateliers et assistance du maître pendant les ateliers

DEFINITION DES TACHES

Catég.	Changement de Catégorie	Qualification	Poste	Type d'établissement	Tâches
B2 (spécialisée, professionnelle ou humaine) 260 275	5 ans d'ancienneté + formation qualifiante CAP ou BEP (niveau V) de 60 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps		Responsable de Bibliothèque 1	Sans distinction	Tâches courantes : - lister les livres ou documents - classer- appliquer une codification - prêts - accueil des enfants - secrétariat
			Ouvrier d'entretien 3	Sans distinction	Tâches plus spécifiques : utilisation du matériel spécialisé. Ex : soudure, plomberie, tracteur, appareils
			Cuisinier 1	Prim. ou Sec. 500 > ration.	Tâches d'exécution Tâches courantes (fabrication des machines (lavage - nettoyage).
			Cantinière 3	Prim. ou Sec. 500 > ration.	Tâches courantes et travail + responsabilité sur machines (lavage - nettoyage).
B3 (spécialisée, professionnelle ou humaine) 275	5 ans d'ancienneté + formation qualifiante BEP (niveau V) de 60 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps		Secr.-compt. 1	Sans distinction	Secrétaire : Tâches courantes :- frappe- reprographie (photocopieur manipulation simple) - standard/accueil - classement des documents- vagemestre (courrier)
			BEP restauration - cuisine (niveau V) Cuisinier 2	Prim. ou Sec. 700 > rationsnaires	Tâches d'exécution Tâches courantes (fabrication des classes primaires
			CAP spécifique ou qualification reconnue de niveau CAP (niveau V)	Sans distinction mais plutôt écoles primaires	Tâches courantes : - polyvalences - surveillance des classes primaires
			BAFA + BNS (niveau V)	2nd degré : collèges ou lycées gén & nbre élév < 1000 Ecole maternelle	Tâches courantes de surveillance :- cantine- cours- salles de permanence- classes- contrôle des présences- petits travaux de secrétariat - assister le maître dans des activités éducatives sans le remplacer - donner des soins corporels aux enfants - préparation et rangement du matériel éducatif - mise en état et propreté des locaux et abords Tâches courantes : polyvalent - réparation intérieur/extérieur.
B3 (spécialisée, professionnelle ou humaine) 275	5 ans d'ancienneté + formation qualifiante BEP (niveau V) de 60 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps		Ouvrier d'entretien 3 (bis)	Sans distinction	Secrétaire : Tâches courantes :- frappe- reprographie (photocopieur manipulation simple) - standard/accueil - classement des documents- vagemestre (courrier) Tâches d'exécution Tâches courantes (fabrication des
			Secr.-compt. 1 bis	Sans distinction	Tâches courantes de surveillance :- cantine - cours- salles de permanence- classes- contrôle des présences- petits travaux de secrétariat
			BEP restauration - cuisine (niveau V) Cuisinier 3	Prim. ou Sec. 700 < rationsnaires	Tâches courantes de surveillance :- cantine - cours- salles de permanence- classes- contrôle des présences- petits travaux de secrétariat
			BAFA + BNS (niveau V)	2nd degré : collèges ou lycées gén & nbre élév > 1000 ou L.P.	Tâches courantes de surveillance :- cantine - cours- salles de permanence- classes- contrôle des présences- petits travaux de secrétariat

DEFINITION DES TACHES

Catég.	Changement de Catégorie	Qualification	Poste	Type d'établissement	Tâches
C1	5 ans d'ancienneté + formation générale + formation ss forme de stage en entreprise pour 100 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps	BAC - BAC PRO spécifique	Surveillant 2	2nd degré : collège/lycée/LP	Responsabilités : - cantine - secteur bâtiment, cour...
C2	5 ans d'ancienneté + formation générale + formation ss forme de stage en entreprise pour 100 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps	BAC - BAC PRO spécifique BTn (niveau IV)	Secr.-compt. 2	sans distinction	Secrétaire caissière : Tâches courantes :- frappe-reprographie (photocopieur manipulation simple) - standard/accueil - classement des documents-vaguemestre (courrier) - Tenue de caisse
			Responsable de Bibliothèque 3	Sans distinction	Tâches courantes :- matériels complexes technologiquement
			Cantinière 4	Prim. ou Sec. 500 > ration.	Organisation - Prévoyance - Respons. du service - Responsabilités d'équipe - Gestion des stocks
			Cuisinier 4	Prim. ou Sec.	Préparation, menus, commandes Tâches d'intendance : livraisons, contrôle des stocks
			Ouvrier d'entretien 4	Sans distinction	Tâches de responsabilité d'équipe : prévoyance, gestion des stocks, etc.
		BAFA + BNS exigés + qualification spéciale exigée	Chauffeur de transport en commun	Sans distinction	- Entretien du véhicule.- Transport d'enfants (responsabilité des transportés).- Appliquer les consignes de sécurité.- Planning, programmation.
			Garçon de laboratoire 1	Collège	- Exécution des préparations demandées par les professeurs.- Responsabilité du matériel de labo.- Initiative sur aménagement labos.- Entretien, réparation.- Tâches de technicien.
			Secr.-compt. 3	Sans distinction	Secrétaire : Tâches habituelles + délég. de respons. Ex : recrutement, suppléance, Gestion administrative - Courrier (tri, etc...)
			Secr.-compt. 4	Sans distinction - selon budget de l'établissement	Comptable : Tâches courantes d'encaissement - de facturation - avec manipulation d'argent + intervention sur matériel informatique - Caisse : fiche de caisse
			Secr.-compt. 5	Plutôt 1er degré	Polyvalent : Tâches courantes de secrétariat + comptabilité + responsabilité de caisse.
		BAFA + BNS exigé	Surveillant 2 (bis)	2nd degré : collège/lycée/LP effectifs > 1000	Responsabilités : - cantine - secteur bâtiment, cour...
D	5 ans d'ancienneté + formation générale + formation ss forme de stage en entreprise pour 100 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps	BAC + Qualification ou formation spécialisée exigée (niveau IV+)			

DEFINITION DES TACHES

Catég.	Changement de Catégorie	Qualification	Poste	Type d'établissement	Tâches
E	BAC+2 exigés	BAC+2 exigés	Garçon de laboratoire 2	Lycée	Sur matériels et équipements sophistiqués : hi-fi, pédagogique, matériels de labos - Exécution des préparations demandées par les professeurs. - Responsabilité du matériel de labo. - Initiative sur aménagement labos. - Entretien, réparation. - Tâches Choix des livres : - suivre les commandes- codifier- guider les élèves dans leur choix- gestionnaire d'un
472	BAC+2 exigés	BAC+2 exigés	Responsable de Bibliothèque 4	Sans distinction	- Responsable de secteur- Analyse de la situation- Initiative auprès des parents- Auxiliaire sociale- Se met en liaison avec la respon sable pédagogique, la direction - Initiatives face à l'urgence- Gestion des absences (matériel sophistiqué)
F	BAC+2 exigés	BAC+2 exigés	Secr.-compt. 6	2nd degré : collège/lycée/LP	Comptable : Tâches courantes+déleg. de respons.Etablir et exécuter un budgetprévisionnel -
502	BAC+2 exigés	BAC+2 exigés	Secr.-compt. 7	Selon budget de l'établissement	Entretien sur matériel spécialisé avec haut niveau de technicité, ordinateurs, etc. diagnostic de dépannage, nettoyage. Secrétaire :Traitement des dossiers confidentiels Ex : suivi de carrières - dossiers bourses - notes administratives - Maîtrise de matériel complexe : informatique - fax - standard -reprographie
G	BAC+2 - ou diplôme d'assist. sociale (niveau III)	BAC+2 exigés	Ouvrier d'entretien 5	Sans distinction	Surveillant général : - Responsabilité de personnel - Organisation - Répartition des tâches - Délégation de responsabilités du chef d'étab. (gestion des stocks - des commandes
700	BAC+2 - ou diplôme d'assist. sociale (niveau III)	BAC+2 exigés	Secr.-compt. 8	Sans distinction	Comptable : Gestion du personnel - des biens - des stocks - des commandes
	BAC+2 - ou diplôme d'assist. sociale (niveau III)	BAC+2 exigés	Secr.-compt. 9	Sans distinction	Secrétaire de Direction + Traitement des dossiers confidentiels. Ex : suivi de carrières - dossiers bourses - notes administratives - Maîtrise de matériel complexe (informatique - fax - standard -reprographie)
	BAC+2 - ou diplôme d'assist. sociale (niveau III)	BAC+2 exigés	Surveillant 6	Sans distinction	- Animateur socio-éducatif - Surveillant général : - Responsabilité de personnel - Organisation - Répartition des tâches - Délégation de responsabilités du chef d'étab. (gestion des professeurs)
	BAC+2 - ou diplôme d'assist. sociale (niveau III)	BAC+2 exigés	Secr.-compt. 8	Selon budget de l'établissement	Comptable : Gestion du personnel - des biens - des stocks - des commandes
	BAC+2 - ou diplôme d'assist. sociale (niveau III)	BAC+2 exigés	Secr.-compt. 9	Sans distinction	Secrétaire de Direction + Traitement des dossiers confidentiels. Ex : suivi de carrières - dossiers bourses - notes administratives - Maîtrise de matériel complexe (informatique - fax - standard -reprographie)
	BAC+2 - ou diplôme d'assist. sociale (niveau III)	BAC+2 exigés	Surveillant 6	Sans distinction	- Animateur socio-éducatif - Surveillant général : - Responsabilité de personnel - Organisation - Répartition des tâches - Délégation de responsabilités du chef d'étab. (gestion des professeurs)

Economiste - Intendant

Economiste Intendant - Comptable

**Convention Collective
des Personnels Non-Enseignants
de l'Enseignement Catholique**

**Annexe de l'avenant 19 - modifiant le
PLAN DE CARRIERE / CLASSIFICATION**

date d'effet le 1/01/2005

Echelon	Catégorie												
	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	D	E	F	G	H.C.
Début	231	231	241	269	276	289	323	356	402	472	502	700	
4 ^e échelon	248	248	259	289	297	311	347	383	432	507	539	752	
5 ^e échelon	250	250	262	292	300	314	350	387	436	512	545	760	
6 ^e échelon	253	253	264	295	303	317	354	391	441	517	550	767	
7 ^e échelon	256	256	267	298	306	320	358	395	445	523	556	775	
8 ^e échelon	258	258	270	301	309	324	361	399	450	528	561	783	
9 ^e échelon	261	261	272	304	312	327	365	403	454	533	567	791	
10 ^e échelon	263	263	275	307	315	330	368	407	459	538	573	799	
11 ^e échelon	266	266	278	310	318	333	372	411	463	544	578	807	
12 ^e échelon	269	269	280	313	322	337	376	415	468	549	584	815	
13 ^e échelon	271	271	283	316	325	340	380	419	472	555	590	823	
14 ^e échelon	274	274	286	319	328	344	383	423	477	560	596	831	
15 ^e échelon	277	277	289	322	331	347	387	427	482	566	602	839	
16 ^e échelon	279	279	292	326	335	350	391	432	487	572	608	848	
17 ^e échelon	282	282	295	329	338	354	395	436	492	577	614	856	
18 ^e échelon	285	285	298	332	341	357	399	440	497	583	620	865	
19 ^e échelon	288	288	301	336	345	361	403	445	502	589	626	873	
20 ^e échelon	291	291	304	339	348	365	407	449	507	595	633	882	
21 ^e échelon	294	294	307	342	352	368	411	454	512	601	639	891	
22 ^e échelon	297	297	310	346	355	372	415	458	517	607	645	900	
23 ^e échelon	300	300	313	349	359	376	419	463	522	613	652	909	
24 ^e échelon	303	303	316	353	362	379	423	467	527	619	658	918	
25 ^e échelon	306	306	319	356	366	383	428	472	532	625	665	927	
26 ^e échelon	309	309	322	360	370	387	432	477	538	631	671	936	
27 ^e échelon	312	312	326	363	373	391	436	481	543	638	678	946	
28 ^e échelon	315	315	329	367	377	395	441	486	549	644	685	955	
29 ^e échelon	318	318	332	371	381	399	445	491	554	650	692	965	
30 ^e échelon	321	321	335	374	385	403	449	496	560	657	699	974	
et plus	324	324	339	378	389	407	454	501	565	664	706	984	

valeur-point au 1/1/2005 = 542,41 XPF

valeur-point au 1/1/2004 = 539,71 XPF

valeur-point au 1/1/2003 = 535,43 XPF

écart = 0,50%

écart = 0,80%

(modifications des catégories A1 à C2)
(+3 points A-B-C)