



CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS



**Enseignement
Catholique
de Polynésie française**

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE
POLYNÉSIE FRANÇAISE
(sous contrat d'association avec l'Etat)
B.P. 105 - 98713 Papeete TAHITI
Tél (689) 40 548400 - Fax (689) 40 548409

**CONVENTION COLLECTIVE
DU PERSONNEL NON-ENSEIGNANT
DES ÉTABLISSEMENTS CATHOLIQUES
DE POLYNÉSIE FRANÇAISE**



ENTRE :

- La Direction de l'Enseignement Catholique (D.E.C.) et les organismes rattachés pour lesquels le directeur diocésain a reçu délégation de pouvoir, notamment IFEP, APLON, ISEPP et quelques internats ;
- L'A.R.P.E.C. de Polynésie française ;
- Le Syndicat Territorial des Chefs d'Etablissement de l'Enseignement Libre de Polynésie française (S.T.C.E.E.L.), représentant les employeurs des personnels des établissements scolaires catholiques ;

d'une part,

ET

- L'USPEP (Union Syndicale des Personnels de l'Éducation et de la formation de Polynésie) comprenant le SELPF (Syndicat de l'Enseignement libre de Polynésie française) et le SNEPF (Syndicat des Non-Enseignants de la Polynésie française) ;
- Le STEC/CSTP-FO (Syndicat Territorial de l'Enseignement Chrétien) ;
- La confédération syndicale O OE TO OE RIMA

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

TITRE 1 - GÉNÉRALITÉS

Article 1.1 - Champ d'application	2
Article 1.2 - Droit syndical - Liberté d'expression	
Article 1.3 - Caractère propre et projet d'établissement	

TITRE 2 - Dispositions communes

Article 2.1.1 - Médecine du travail	3
Article 2.1.2 - Nouvelle embauche	3
Article 2.1.3 - Établissement du contrat de travail - Salaire - Durée	4
Article 2.1.4 - Reclassement	4
Article 2.2 - Travail à temps partiel, intermittent	5
Article 2.3 - Discipline, sanction, règlement intérieur	5
Article 2.4 - Démission - Réembauche	5
Article 2.5 - Indemnité de départ à la retraite(I.D.R.)	5
Article 2.6 - Indemnité de Mise à la Retraite (I.M.R.)	5
Article 2.7 -	
Article 2.8 - Licenciement	5
Article 2.9 -	
Article 2.10 - Congés de maternité	7
Article 2.11 - Maladie - Accidents du Travail	7
Article 2.12 - Absences	7
Article 2.13 - Repos hebdomadaire	9
Article 2.14 - Congés payés ou régime des congés annuels	9
Article 2.15 - Contribution des familles (réservé)	10
Article 2.16 - Retraite complémentaire	10
Article 2.17 - Cadres (réservé)	10
Article 2.18 - Formation des salariés	10
Article 2.19 - Durée du travail	10
Article 2.20 - Pausés et coupures	10
Article 2.21 - Salaires & ancienneté	11
Article 2.22 - Repas - logement - avantage en nature	11
Article 2.23 - Contrat aidé (C.P.I.A.,...)	11
Article 2.24 - Travail de nuit	11
Article 2.25 - Médaille du travail - reconnaissance	11
Article 2.26 - Certificat de travail	11



TITRE 3 - Dispositions propres à chaque catégorie

Article 3.1 - Fonctions et classifications	11
--	----

TITRE 4 - Commission paritaire

Article 4.1 - Commission paritaire	12
Article 4.2 - Litiges	12

TITRE 5 - Conclusions

Article 5.1 - Application - dénonciation - révision	13
Article 5.2 - Application de la Convention	
Article 5.3 - Dépôt	
Article 5.4 - Date d'effet	13

**CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL NON-ENSEIGNANT
DES ÉTABLISSEMENTS CATHOLIQUES DE POLYNÉSIE FRANÇAISE**

TITRE 1 - GÉNÉRALITÉS

Article 1.1 - Champ d'application

La présente convention régit les rapports entre les personnels non-enseignants d'une part, et d'autre part les établissements d'enseignement primaires et secondaires, général, technique, professionnels, agricole et les internats qui leur sont rattachés, de l'Enseignement Catholique sous contrat d'association en Polynésie française, ainsi que les organismes apparentés à l'enseignement catholique, les services généraux de la D.D.E.C.

Elle s'inscrit dans le cadre réglementaire défini par les délibérations de l'Assemblée de Polynésie dans le domaine du travail et de l'emploi, notamment par les textes relatifs aux conventions et accords collectifs de travail. (annexe A-1) Elle vise :

- o à harmoniser les conditions de rémunérations et de travail, des personnels, notamment par la définition de catégories d'emplois et de grilles salariales,
- o à favoriser la promotion de ces personnels
- o et à revaloriser prioritairement les salaires les plus bas.

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

Les catégories et les fonctions, nécessaires à la classification, sont précisées en annexe, avec les conditions particulières d'emploi et l'échelle hiérarchique des salaires.

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 est conservé.

La révision de ces avantages ne peut être envisagée qu'avec l'accord des intéressés.

Article 1.2 - Droit syndical - Liberté d'expression

Le droit syndical et la liberté d'expression des salariés sont exercés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (Cf. A-2).

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

Les employeurs s'engagent :

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

Les personnels concernés s'engagent de leur côté :

- o à respecter le caractère propre de l'établissement,
- o à respecter la liberté syndicale et d'expression de leurs collègues

Un exemplaire de la convention collective et du règlement intérieur de l'établissement est remis pour information aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise.



UP

L.M.

FR
MC

H.B

Article 1.2.1 - Représentation du personnel

La représentation du personnel est régie par les dispositions réglementaires en vigueur (Cf. A-2).

Tout travailleur qui souhaite présenter une requête à l'employeur peut :

- o soit demander à être reçu personnellement par l'employeur ou son représentant;
- o soit se faire représenter ou être assisté par une personne : délégué du personnel, toute autre personne de l'enseignement catholique ou représentant qualifié d'un syndicat représentatif.

Dans les deux cas, la demande et la requête sont formulées par écrit une semaine avant l'entretien. La réponse sera transmise par écrit dans les huit jours suivant l'entretien.

A la demande du personnel, les représentants qualifiés des syndicats représentatifs de l'enseignement catholique 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 1.2.2 - Comité d'entreprise - Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Dans tous les établissements de l'Enseignement Catholique, lorsque le seuil des salariés est atteint, un comité d'entreprise est constitué conformément aux dispositions réglementaires. (Cf. A-9)

Il en est de même en ce qui concerne le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail. (Cf. A-8)

Article 1.3 - Caractère propre et projet d'établissement

Dans le respect de la liberté de conscience, les membres du personnel s'engagent à respecter le caractère propre de l'établissement.

Chacun participe, dans le cadre de ses fonctions, à la mise en œuvre et à la promotion du projet d'établissement qui doit lui être communiqué dès son embauche.

TITRE 2 - Dispositions communes

Article 2.1.1 - Médecine du travail

L'aptitude physique à l'emploi doit être vérifiée à l'embauche ou au plus tard dans un délai de 30 jours suivant l'embauche par l'organisme de la Médecine du travail avec lequel l'Enseignement Catholique a passé contrat, conformément à la législation en vigueur (Cf. A-3) en Polynésie Française. Cette visite est renouvelée chaque année et est à la charge de l'employeur. La convocation est impérative.

Article 2.1.2 - Nouvelle embauche.

Le salaire est déterminé en conformité avec la réglementation en vigueur (Cf. A-5)

Tout salarié nouvellement embauché est classé dans une catégorie professionnelle selon sa classification (diplôme, titres) et le poste occupé (responsabilités assumées). Les classifications professionnelles sont définies dans les grilles indiciaires annexées à la présente convention.

Les changements d'indice se font d'année en année, conformément aux grilles indiciaires, annexées à la présente convention, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.



FR
MC
A.A.
4.B

Article 2.1.3 - Établissement du contrat de travail - Salaire - Durée

L'embauche est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment les textes relatifs au contrat de travail (Cf. A-4), à la durée du travail (Cf. A-5) et au salaire (Cf. A-6).

Pour chaque travailleur à temps plein ou à temps partiel, est établi un contrat écrit et signé. Une copie en est remise au travailleur. Ce contrat précise notamment :

- o la nature et la durée du contrat,
- o la durée de la période d'essai (voir les maxima par catégorie dans le tableau joint en annexe),
- o le ou les secteurs d'activité,
- o le classement dans la grille indiciaire,
- o le salaire brut correspondant à la date de l'embauche,
- o les avantages éventuels,
- o la durée des congés payés.

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

Toute modification du contrat de travail s'effectue d'un commun accord formalisé par avenant au contrat de travail, entre le salarié et l'employeur.

Les demandes de mutation peuvent être adressées à la commission paritaire sous couvert du chef d'établissement. Toute mutation inter-établissement s'effectue d'un commun accord entre l'intéressé et les chefs d'établissements concernés.

En cas de création ou de vacance de poste, le chef d'établissement concerné en informe l'ensemble des employeurs pour diffusion auprès de leurs personnels ainsi que la commission paritaire.

Un exemplaire de la convention collective est remis à toute personne embauchée pour une durée minimale d'un an. Un exemplaire du règlement intérieur de l'établissement est remis à tout salarié embauché. Le travailleur en accuse réception.

Un modèle de contrat de travail en CDD et en CDI est annexé à la présente convention. (Cf. B-1)

Article 2.1.4 - Reclassement.

Le reclassement peut se réaliser soit à la demande des salariés, soit de leurs représentants, soit à l'initiative du chef d'établissement.

Les critères pris en compte ensemble ou séparément pour le reclassement des salariés sont :

- o la ou les fonctions réellement exercées,
- o le niveau de responsabilité,
- o les compétences reconnues, l'ancienneté, les services rendus, l'expérience professionnelle
- o la polyvalence,
- o la formation continue,
- o les formations qualifiantes et diplômantes.

Après consultation et avis du comité d'entreprise (lorsque celui-ci existe) et à défaut avec les représentants du personnel, le reclassement des personnels fait l'objet d'un plan annuel ou pluriannuel établi par le chef d'établissement.

Sous réserve des critères énumérés au présent article, les modalités de reclassement sont les suivantes :

- o ancienneté, services rendus : reclassement dans la nouvelle catégorie à l'indice égal ou immédiatement supérieur.
- o enrichissement des tâches, polyvalence, formation continue agréée par le chef d'établissement : reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur de la nouvelle catégorie après ajout de 4 points d'indice sur l'ancien indice du salarié.



- o formation qualifiante à la demande du chef d'établissement : reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur de la nouvelle catégorie après ajout de 8 points d'indices sur l'ancien indice du salarié.
- o formation diplômante à la demande du chef d'établissement : le reclassement dans la nouvelle catégorie tient compte de l'ancienneté d'échelon acquise, calculée avec un coefficient de 0,6.

Les formations continues nécessaires pour s'adapter à l'évolution des emplois ne donnent pas lieu à un reclassement en dehors des cas ci-dessus énumérés.

Article 2.2 - Travail à temps partiel, intermittent

Cf code du travail art 30.1 à 30.14 délibération à trouver

Article 2.3 - Discipline, sanction, règlement intérieur

Le chef d'établissement établit le règlement intérieur conformément aux dispositions en vigueur. (Cf. A-4)

Les mesures disciplinaires sont précisées par le règlement intérieur de l'établissement conformément à la législation en vigueur.

Article 2.4 - Démission - Réembauche

Le travailleur qui se retrouve sans emploi ou en situation professionnelle précaire suite à une résiliation de son contrat de travail pour compression de personnel ou suppression d'emploi, garde dans le même emploi, ou un autre emploi correspondant à ses qualifications, une priorité de réembauche, dans la limite de deux années après la date de licenciement :

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

Article 2.5 - Indemnité de départ à la retraite(I.D.R.)

(se référer à l'accord collectif sur l'IDR de l'enseignement catholique du 30 septembre 2002 ainsi que ses avenants, joint en annexe)

Article 2.6 - Indemnité de Mise à la Retraite (I.M.R.)

L'IMR est institué par la délibération N°2003-21 APF du 6 février 2003 joint en annexe.

Article 2.7 - (réservé)

Article 2.8 - Licenciement

Le licenciement est régi par les dispositions réglementaires en vigueur. (Cf. A-4)
(joindre en annexe la fiche service du travail)

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 2.8.1 - Rupture de contrat - Préavis

La rupture du contrat est régie par les dispositions en vigueur (Cf. A-4).

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 en cas de faute grave ou lourde.

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



- o pour le personnel en CDI payé au mois :
 - 1 - ancienneté inférieure à 5 ans
 - a - ouvrier employé : un mois ;
 - b - agent de maîtrise, technicien et assimilé : deux mois ;
 - c - cadres et assimilés : trois mois.

2 - ancienneté supérieure à 5 ans

Le préavis prévu est augmenté de un mois dans chacune des catégories de personnel.

- o pour les personnels qui ne sont pas payés au mois, le préavis ne peut être inférieur à la périodicité de paiement de salaire et en aucun cas inférieur à sept jours.
- o pour le personnel en CDD : il n'y a pas de rupture de contrat avant la fin du contrat sauf accord des parties ou en cas de faute grave ou lourde.

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.

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.

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 en vigueur.

Article 2.8.2 - Procédure de licenciement collectif pour raison économique

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

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

La liste des travailleurs à licencier est soumise, pour avis, au comité d'entreprise, à défaut 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 4.01 de la présente convention organisera cette négociation.



Article 2.8.3 - Indemnité de licenciement

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

- o 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 ;
- o de la 4^e à la 10^e année, le taux passe à 25 % ;
- o au-delà, le taux est de 30 %.

Cette indemnité de licenciement ne pourra, en tout état de cause, être supérieure à DOUZE mois du salaire réel perçu par le travailleur.

Article 2.9 - (réservé).

Article 2.10 - Congés de maternité

Le congé de maternité est régi par les dispositions réglementaires en vigueur (Cf. A-11)

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. Cette durée peut être prolongée selon les textes en vigueur.

L'indemnité du congé de maternité est égale à 100 % de la moyenne des salaires perçus des trois derniers mois précédant le congé.

Le congé de maternité est considéré comme temps de travail. Les droits du personnel restent entiers pendant toute la durée du congé.

A l'expiration de ce congé, une travailleuse ayant au moins 2 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. Un accord écrit est passé avec le chef d'établissement, après information 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.

Le temps d'allaitement est défini par le Code du travail.

Article 2.11 - Maladie - Accidents du Travail

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

Le salarié, empêché d'assurer son service pour maladie doit en avertir le chef d'établissement dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 24 heures. L'avis d'arrêt de travail doit parvenir à l'employeur dans les 48 heures selon les dispositions en vigueur.

En cas d'accident de travail, l'employeur procède aux déclarations réglementaires.

Article 2.12 - Absences

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.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement (Cf. A12), ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical.

L'autorisation d'absence pour circonstance exceptionnelle ou convenance personnelle fait l'objet d'un accord avec le chef d'établissement.

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.

Toute autorisation d'absence doit être demandée dans les meilleurs délais pour la bonne organisation du service.

Article 2.12.1 - Evénements familiaux ou personnel

Les congés pour circonstances particulières sont ceux définis par les lois, la réglementation en vigueur (Cf. A-10) et les alinéas ci-dessous.

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 pour les surveillants et 5 jours pour le reste du personnel.
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- En cas de profession religieuse ou d'ordination d'un salarié : 3 jours et 2 jours pour celle d'un enfant.
- Décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant direct : 3 jours. Le délai de route est à négocier avec le chef d'établissement.
- Décès d'un frère, d'une sœur : 1 jour
- Naissance d'un enfant : 3 jours (dans les 10 jours entourant la naissance) x le nombre d'enfants nés (naissance multiple).
- Adoption d'un enfant :
 - 3 jours (dans les 8 jours entourant l'adoption légale pour le père).
 - 5 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. Durant cette période, l'employeur assure le versement du salaire et des cotisations sociales. Le congé d'adoption est considéré comme temps de travail effectif.



Article 2.12.2 - Absences pour soins ou garde d'enfants malades

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

Pour soins ou garde d'enfants malades de moins de 16 ans sur présentation dans les 24 heures d'un certificat médical exigeant la présence d'un parent.

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 meilleurs délais qui suivent l'absence considérée.

En cas d'emploi 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.

Article 2.12.3 - Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant ou un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, a le droit de bénéficier d'un congé non-rémunéré d'une durée maximale de trois mois renouvelable une fois. Il peut éventuellement avec l'accord du chef d'établissement transformer ce congé en période de travail à temps partiel. L'ancienneté est maintenue.

FK MC

Article 2.12.4 - Congé sans solde pour convenance personnelle

En dehors des congés légaux, tout salarié peut demander un congé pour convenance personnelle n'excédant pas un an, sans traitement. Il peut être renouvelé dans la limite de deux années au cours de la carrière du salarié. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu et l'intéressé garde ses droits en matière d'ancienneté pour une durée n'excédant pas trois mois.

Ce congé est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le salarié. Ce dernier obtiendra sa réintégration dans l'établissement à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus susmentionnés.

Article 2.12.5 - Autres absences autorisées

En cas d'examen officiel permettant une promotion au sein de l'établissement ou de l'enseignement catholique, le salarié bénéficie de l'intégralité de son salaire pour la durée de l'examen et des délais de route dans la limite de :

- o 8 jours pour les Gambiers
- o 4 jours pour les Tuamotu
- o 2 jours pour les Marquises.

Article 2.13 - Repos hebdomadaire

Tout salarié a droit à au moins trois demi-journées consécutives de repos par semaine comprenant normalement le dimanche.

Article 2.13.1 - Repos compensateur

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 2.14 - Congés payés ou régime des congés annuels

Le régime des congés s'inscrit dans le cadre réglementaire en vigueur (Cf. A-10)

Article 2.14.1 - Dispositions communes

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

Le tableau d'échelonnement indicatif des dates de congé du personnel est établi après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Il est porté à la connaissance des salariés par affichage au plus tard le 31 octobre. Il peut être modifié à la demande des deux parties ou en cas de force majeure.

La durée du congé est calculée sur la base de la période de référence annuelle suivante : du 1er septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours, 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.

A la demande du salarié ou du chef d'établissement, les droits aux congés non épuisés en fin de période sont reportables à l'année suivante avec accord du 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.

FR MC

LP

Il est accordé aux mères de famille ayant des enfants de moins de seize 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.

En dehors de la période de congé payé, les salariés selon la catégorie et/ou l'ancienneté bénéficient de période d'inactivité ou de période de travail à zéro heure (00h00). Les dispositions propres à chacune des catégories de personnel sont précisées au titre 3 de la présente convention.

Article 2.14.2 - (réservé)

Article 2.14.3 - Salarié relevant de plusieurs catégories d'emploi (réservé)

Article 2.15 - Contribution des familles (réservé)

Article 2.16 - Retraite complémentaire

Les établissements adhèrent aux caisses de retraite complémentaire l'ARRCO-CRE et l'AGIRC-IRCAFEX en application de l'accord signé le 1^{er} janvier 1991.

Article 2.17 - Cadres (réservé)

Article 2.18 - Formation des salariés

Article 2.18.1 - La formation professionnelle est un droit du salarié et une obligation de l'employeur (Cf. A-7). Elle garantit au salarié le droit à 5 jours de congé de formation par an selon les besoins émis et en fonction des nécessités de service.

Par ailleurs, 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.

Durant le congé, le contrat de travail est maintenu. Le congé de formation donne lieu à information du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Les établissements faciliteront au personnel, dans la mesure de leurs moyens, le développement de la formation professionnelle.

Le personnel continuera à percevoir son salaire lorsque la formation se fera à l'initiative de la direction ou après accord écrit de l'employeur à la demande du salarié.

En contrepartie de cette formation, un avenant au contrat de travail sera préalablement signé par les deux parties stipulant les conditions de la clause de dédit-formation (Cf. annexe-B2).

Article 2.18.2 - La formation économique, sociale et syndicale est régie par les dispositions en vigueur (Cf. A-7b): les salariés, les représentants du personnel peuvent en bénéficier avec maintien de leur rémunération sur leur temps de travail avec l'accord du chef d'établissement et sur proposition des syndicats représentatifs de Polynésie Française.

Article 2.19 - Durée du travail

La durée légale du travail est de 39 heures par semaine sauf dispositions particulières propres à certaines catégories du personnel précisées au titre 3 de la présente convention.

Article 2.20 - Pauses et coupures

- Les pauses ou coupures inférieures ou égales à 10 minutes fixées par l'employeur, sont incluses dans le temps de travail.
- Lorsque le travail est organisé en journée continue, la pause de 30 minutes est comptée comme temps de travail.

- Lorsque la pause repas d'une heure est prise dans l'établissement, et que le salarié reste à la disposition de l'établissement à la demande du chef d'établissement, une demi-heure de ce temps de pause est comptée comme temps de travail. Cette disposition est inscrite au contrat de travail et ne peut se cumuler avec les autres avantages en nature.
- L'amplitude de la coupure pour les salariés à temps partiels ne peut excéder 2 heures dans une même journée sauf accord particulier lié aux nécessités du service.

Article 2.21 - Salaires & ancienneté

Les salaires sont établis par accord entre le salarié et le chef d'établissement en application des grilles de classification et de salaire de la présente convention collective.

Article 2.21.1 - Pour les services à temps partiel, la rémunération est proportionnelle au temps de service.

Article 2.21.2 - Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est comptée comme s'ils étaient à temps complet.

Article 2.22 - Repas - logement - avantage en nature

- 1) - Ne sont pas considérés comme avantages en nature, les repas gratuits dus par l'employeur dans le cadre des activités directement liées aux services des repas y compris les activités de surveillance.
- 2) - Sont considérés comme avantages en nature, les repas offerts par l'employeur sur temps scolaire aux catégories de personnels ne participant pas à la préparation, à la confection et aux services de la restauration scolaire. Ces avantages en nature sont des éléments constitutifs du salaire brut mensuel sur la base du tableau de service annuel. Ils sont maintenus dans les périodes de congés payés et de maladie:
- 3) - Logement. (réservé)
- 4) - Autres primes.

Article 2.23 - Contrat aidé (C.P.I.A.,...)

Les contrats aidés ne relèvent pas de la présente convention collective.

Article 2.24 - Travail de nuit

Le travail de nuit est celui qui s'effectue entre 20 heures et 6 heures.

Article 2.25 - Médaille du travail - reconnaissance

Après 25 années de service dans l'Enseignement Catholique, tout salarié se voit attribuer la médaille du travail de l'E.C. lors d'une cérémonie organisée par le chef d'établissement en lien avec le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

Article 2.26 - 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 3 - Dispositions propres à chaque catégorie

Article 3.1 - Fonctions et classifications

Les fonctions et classifications sont définies en annexe.

TITRE 4 - Commission paritaire.

Article 4.1 - Commission paritaire

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 la révision de la valeur du point d'indice ;
- d'étudier les propositions de modification de la présente convention collective ;
- de siéger en tant que commission de conciliation (article 4.02) ;
- de donner son interprétation en cas de litige concernant l'application de cette convention collective.

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 5 par collège. Le nombre de voix obtenues aux dernières élections des délégués du personnel (sur la base de la représentation proportionnelle avec reste à la plus forte moyenne) déterminera le nombre de sièges attribués à chacune des organisations syndicales représentatives de l'enseignement catholique.

Chaque organisation syndicale désigne ses membres titulaires et ses membres suppléants.

Cette commission est :

- présidée alternativement tous les ans par un représentant élu du collège employeur et par un représentant élu du collège salarié. Le président peut être remplacé par un vice président du même collège désigné préalablement,
- renouvelée tous les deux ans dans un délai de 30 jours après la date des élections des délégués du personnel

Article 4.2 - Litiges

Les conflits collectifs et individuels du travail sont soumis aux dispositions réglementaires en vigueur. (Cf. A-13).

Il est créé un comité de conciliation chargé de régler à l'amiable les litiges : ce comité est composé paritairement de 2 représentants des employeurs et de 2 représentants des salariés désignés parmi les membres de la commission instituée à l'article 4.01.

Il se réunit dans un délai de 8 jours à compter de sa saisine et en cas d'urgence dans un délai de 72 heures.

Il a mandat de la commission paritaire pour régler à l'amiable les litiges.

Le comité de conciliation est saisi par la partie la plus diligente, par courrier recommandé avec AR.

En cas de non-conciliation, le comité de conciliation est habilité à dresser un procès-verbal qu'il adresse de la même façon aux parties.

En cas d'échec, les dispositions réglementaires en vigueur s'appliquent.

* *
*



TITRE 5 - Conclusions

Article 5.1 - Application - dénonciation - révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet le premier jour suivant son dépôt à l'Inspection du Travail, au greffe du tribunal de travail et au Service du travail de Polynésie.

Article 5.1.1 - Révision de la convention

La présente convention se substitue à celle qui a été signée le 28 octobre 1988. Elle ne pourra être révisée qu'au bout d'un an après sa prise d'effet, tout comme ses annexes.

A l'issue de la première année, la convention peut être révisée, soit d'un commun accord, soit à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, moyennant un préavis de TROIS mois.

La demande de révision est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception par la partie qui en prend l'initiative à toutes les autres.

La lettre de préavis, dont copie est adressée à l'Inspection du Travail et au Service du Travail, doit indiquer les dispositions mises en cause.

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

Une copie de cette lettre est adressée aux instances officielles, notamment à l'Inspection du Travail et au Service du Travail.

Pour être effective, la révision de la convention collective doit être signée par la majorité d'une part des employeurs signataires, d'autre part des représentants de salariés.

Article 5.2 - Application de la Convention

Les modalités d'application de la présente convention sont précisées dans les annexes jointes notamment celles concernant les classifications et les grilles salariales.

Article 5.3 - Dépôt

Elle est déposée auprès du Service de Travail, du service de l'inspection du travail et au greffe du tribunal du travail.

Article 5.4 - Date d'effet

Elle prend effet le premier jour suivant son dépôt à l'Inspection du Travail, au greffe du tribunal de travail et au Service du travail de Polynésie.

Fait à Papeete, le 30 août 2006.



FR MC

UP

L.A.H.B


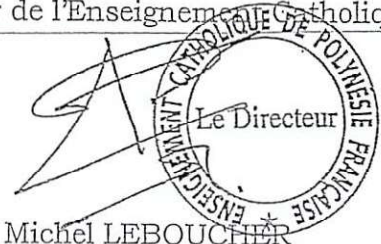
Au titre des employeurs :

La Présidente du S.T.C.E.E.L.
Syndicat Territorial des Chefs
d'établissements de l'Enseignement Libre



Mme Florida REYNAU
Syndicat territorial
des Chefs d'Établissements
de l'Enseignement Libre
STCEEL

Le Directeur de l'Enseignement Catholique

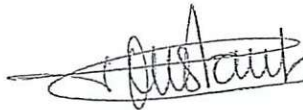


Le Directeur

M. Michel LEBOUCHER

Au titre des salariés :

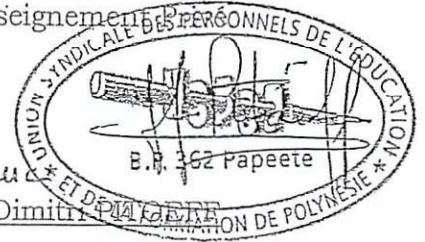
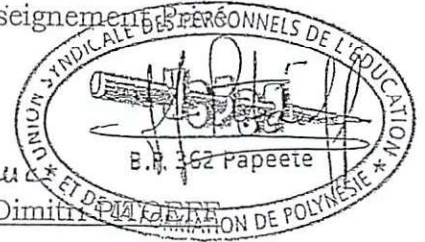
La Présidente du S.T.E.C. - C.S.T.P./F.O.
Syndicat Territorial de l'Enseignement
Catholique - Confédération Syndicale des
Travailleurs de Polynésie / Force Ouvrière



Mme Marie CONSTANT

STEC / CSTP-FO

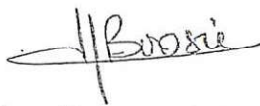
Le Président de l'U.S.P.E.P.
Union des Syndicats des Personnels de
l'Enseignement



B.P. 362 Papeete

M. Dimitri

Confédération Syndicale O'Oe To'Oe Rimà
Section Enseignement Privé



Mme Heimanu BOOSIE

N° 0837 ARRIVÉE LE
- 6 FEV. 2020
DIRECTION DU TRAVAIL

ANNEXE A : les références des textes officiels

A-1	Délibér.91-003AT du 16/01/91 modifiée	Sur les accords collectifs de travail
A-2	Db 91-023 AT du 18/01/91 modifiée	Droit syndical dans l'entreprise
A-2	Db 91-030 & 91-032 AT modifiées du 24/01/04	Droit d'expression des salariés, représentation
A-3	Db 91-028 AT du 17/07/91 modifiée	Médecine du travail (CGPME pour l'instant)
A-4	Db 91-002AT modifiée du 16/01/91	Contrat de travail ; règlement intérieur
A-5	Db 91-005AT modifiée du 17/01/91	Salaires
A-6	Db 91-007AT modifiée du 17/01/91	Durée du travail
A-7	Db 91-026 AT du 18/01/91 modifiée	Formation professionnelle continue
A-7b	Db 91-033 AT du 24/01/91 modifiée	Formation économique, sociale, syndicale
A-8	Db 91-027 AT du 24/01/91 modifiée	CHSCT
A-8	Db 91-013 AT du 17/01/91 modifiée	Conditions de travail
A-9	Db 91-031 AT du 24/01/91 modifiée	Comité d'entreprise
A-10	Db 91-011AT modifiée du 17/01/91	Congés annuels et autres congés
A-11	Db 91-012AT modifiée du 17/01/91	Protection de la maternité
A-12	Db 91-032AT modifiée du 24/01/91	Délégués syndicaux, représentants du personnel, heures de délégation
A-13	Db 91-025 AT du 18/01/91 modifiée	Conflits collectifs.
A-14	Db- 2003-21 APF du 6 février 2003	Départ et mise à la retraite d'un salarié

N°
031
ARRIVÉE LE
08-6 FEV. 2020
DIRECTION DU TRAVAIL

Annexe B1 ; modèle de CONTRAT de TRAVAIL

N°ST20/CT7 01-03

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE ⁽¹⁾
(modèle purement indicatif)

Entre les soussignés :

Nom & prénoms : Raison sociale : Adresse géographique : B.P. Tél. Vini N° T.A.H.I.T.I. : N° C.P.S. : Identification N.A.F. : Convention collective applicable dans l'entreprise : Employeur, d'une part,	Et Nom & prénoms : Né(e) le Adresse géographique : B.P. Tél. Vini Nationalité : N° C.P.S. : Salarié, d'autre part,
---	---

ARRIVÉE LE
 3 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

Article 1 - Nature et durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée pour compter du-----, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.(2)
 M----- déclare formellement n'être lié à aucune entreprise et être libre de tout engagement antérieur.

Article 2 - Période d'essai

Il est / n'est pas prévu ⁽³⁾une période d'essai⁽⁴⁾de ----- pendant laquelle le contrat pourra être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans préavis.

Article 3 - Fonctions⁽⁵⁾

Le salarié exercera, sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques, les fonctions de ----- classé en ----- catégorie de la convention collective de travail de -----
 Il s'engage à s'acquitter avec zèle et fidélité des travaux ou missions qui lui sont confiées et à se rendre en tous lieux où l'employeur aura besoin de ses services.
 Le lieu d'emploi est :

Article 4 - Horaires de travail

Le présent contrat est conclu et accepté pour un horaire de travail de 39 heures par semaine, réparties actuellement :

Du ----- au-----, de ----- heures ----- à ----- heures
 et le -----, de ----- heures ----- à ----- heures.

Article 5 - Rémunération ⁽⁵⁾

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, M----- percevra un salaire de base ~~horaire / journalier / hebdomadaire / mensuel~~⁽³⁾de ----- F.C.F.P. correspondant à la catégorie ... échelon ... de la CCPNE-EC (convention collective du personnel non-enseignant de l'Enseignement Catholique de Polynésie).

Le salarié sera déclaré et bénéficiera du régime de protection sociale de la Caisse de Prévoyance Sociale du Territoire. Il cotisera à l'une des caisses de retraite complémentaire CRE et IRCAFEX.

Avantages en nature ⁽⁶⁾

Il sera mis à la disposition de M----- à titre accessoire à son contrat de travail, un logement de fonction pour son habitation personnelle et familiale.(7)
 Cette mise à disposition étant faite : ⁽³⁾

- * : à titre Gratuit : l'avantage en nature correspondant est évalué à la date des présentes à ----- FCFP. Cet avantage en nature supportera les cotisations sociales.
- * ou
- * : à titre Onéreux : l'indemnité d'occupation du logement est fixée forfaitairement à ----- FCFP par mois à compter du premier mois d'occupation.
- * La non-occupation ou l'abandon du logement proposé par la société-----n'ouvrira droit à aucune indemnité ou prise en charge de loyers par la société ----- pour tout autre logement que M----- viendrait éventuellement à occuper.
- * La rupture du présent contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause de quelque partie qu'elle émane, entraîne pour M----- la perte du droit à l'occupation de ce logement. M----- s'engage à restituer le logement lors de la cessation des relations contractuelles à la date de fin de préavis.

Article 6 - Repos hebdomadaire⁽⁸⁾ et congés payés

Le salarié bénéficiera du repos hebdomadaire et des congés payés annuels à raison de 3 jours 1/2 ouvrables par mois travaillé ~~dans les conditions prévues par la réglementation du travail en vigueur.~~ en application de la Convention Collective du Personnel non-enseignant de l'Enseignement Catholique

Article 7 - Rupture

Le présent contrat pourra être rompu :

- soit pour faute⁽⁹⁾ du salarié ou de l'employeur, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute,
- soit à l'initiative du salarié,

sous réserve du respect d'un préavis⁽¹⁰⁾ de -----

Pendant le préavis, les parties sont tenues au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. En vue de la recherche d'un autre emploi, le salarié bénéficiera, pendant la durée du préavis, et à défaut d'accord préalable avec l'employeur, sous réserve de prévenir celui-ci la veille, d'un jour d'autorisation d'absence par semaine, pris à son choix, globalement ou non, rémunéré à plein salaire.

Sauf dispositions plus favorables de la convention collective, en cas de licenciement, le salarié aura droit à une indemnité⁽¹¹⁾ de licenciement dans les conditions fixées par l'article 12 de la délibération n° 91.002 AT du 16 janvier 1991 modifiée.

Article 8 - Dispositions diverses

M. ----- s'engage à faire connaître, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation, concernant son adresse et sa situation de famille.

Toute contestation née de l'exécution du présent contrat pourra être portée devant l'Inspection du Travail pour tentative de règlement à l'amiable ou devant le Tribunal du Travail.



Fait à -----, le -----
en ----- exemplaires

L'employeur

Le salarié

~~(1) Le contrat de travail à durée indéterminée n'est soumis à aucune forme particulière, il peut être verbal. L'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de faits dans lesquels est exercée l'activité du travailleur.~~

~~Le contrat de travail à caractère intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être constaté par écrit.~~

(2) Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard 30j après son engagement. Cet examen est renouvelé au moins une fois par an. Il a pour but, notamment, de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste auquel il est affecté.

(3) Rayer la mention inutile.

(4) La période d'essai n'est pas obligatoire. Si elle est prévue, elle doit être expressément stipulée au contrat de travail, à défaut, l'engagement du salarié est considéré définitif dès son premier jour de travail. Elle est fixée, sauf dispositions plus favorables, à 1 mois pour les ouvriers et employés, à 2 mois pour les agents de maîtrise et 3 mois pour les cadres et assimilés.

(5) Voir les classifications professionnelles et la grille de salaires qui s'appliquent à l'entreprise.

(6) Les avantages en espèces ou en nature octroyés au salarié doivent être définis dans le contrat de travail. Les conventions collectives peuvent prévoir des avantages en nature (ex : Conventions collectives de l'Hôtellerie de TAHITI et des ILES)

(7) Une convention particulière entre les parties précisant l'attribution du logement doit être annexée au présent contrat de travail.

(8) Dans le secteur de l'Hôtellerie de Tahiti et des Iles, le repos hebdomadaire est porté à 2 jours.

(9) Suivre la procédure de licenciement.

(10) Lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif autre que la faute grave, le préavis est celui fixé par la convention collective ou à défaut, il est égal à la durée fixée réglementairement pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté. Cette durée est augmentée d'un mois lorsque le salarié a plus de 5 ans d'ancienneté.

En cas de démission, la durée du préavis est celle fixée par le contrat de travail ou par la convention collective ou par les usages.

(11) Voir l'indemnité prévue par la convention collective, à défaut elle ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise sur la base de 20h de salaire pour les salariés rémunérés à l'heure et de 1/10^è de mois pour les salariés rémunérés au mois. Le salaire servant de base pour le calcul de cette indemnité est le salaire moyen brut des 3 derniers mois.



Annexe B2 ; CLAUSE de DEDIT-FORMATION

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail de «civ» «prénom» «nom» est modifié comme suit :

Est ajouté l'article n°XXX ayant pour objet : CLAUSE DE DEDIT-FORMATION

«civ» «prénom» «nom» suivra du «date_début_stage» au «date_fin_stage» un stage de formation professionnelle destiné à «intitulé_formation», dispensé par «organisme_de_formation».

Le coût de cette formation, qui sera entièrement pris en charge par «nom_de_l'établissement_scolaire», s'élève à «coût_de_la_formation» francs CFP TTC. Une copie de la facture acquittée sera adressée à l'issue de la formation à «civ» «prénom» «nom».

Cette formation est suivie à l'initiative de l'employé(e) avec l'accord du chef d'établissement de «nom_de_l'établissement_scolaire», et les dépenses y afférentes dépassent celles à la charge de ce dernier au titre de son obligation conventionnelle de participation au financement de la formation.

Le salaire de «civ» «prénom» «nom» lui sera intégralement maintenu pendant toute la durée de la formation.

Le coût réel que représente cette formation est donc de : «coût_réel_de_la_formation» francs CFP TTC.

En contrepartie de cette formation, «civ» «prénom» «nom» s'engage à rester au service de l'établissement «nom_de_l'établissement_scolaire» pendant une durée minimale de «délai_fixé_en_mois» à compter de la fin de la formation.

En cas de rupture du contrat, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement pour faute grave, le remboursement portera sur l'intégralité si cette rupture intervient dans les (à préciser) premiers mois.

Toute rupture pour ces motifs au-delà de (à préciser) mois entraînera un remboursement proportionnel au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration du délai fixé ci-dessus, chacun de ses mois représentant (par exemple : 1/36, 1/24 ou 1/12). Cette somme sera exigible à la date du (indiquer la date d'exigibilité).



DEFINITION DES TACHES

Catég.	Conditions	Qualification	Poste	Type Etabl.	Tâches
A1 = A2 242	Néant	aucune (niveau VI)	- Ouvrier d'entretien 1 - Ménagère 1	Sans distinction Sans distinction	Tâches courantes d'exécution : entretien du jardin, WC, cour, poubelles - ou tâches courantes : entretien des locaux, jardinage, réparation. - Tâches courantes d'entretien, balayage. Exécute les consignes, les tâches :- locaux communs
A2 242	Néant	aucune (niveau VI)	Cantinière 1 Ménagère 2	Prim. ou Sec. < 900 < ration Sans distinction	Tâches courantes de service, nettoyage, débarrassage, exécution - Tâches courantes d'entretien, balayage. Exécute les consignes, les tâches :- locaux spécialisés: labos, salles informatique; Tâches courantes : polyvalent - réparation
A3	Néant	aucune (niveau VI) niveau CEPE	Ouvrier d'entretien 2 Cantinière 2 Agent de Service des	Prim. ou Sec. > 900 rationnaires Ecole Maternelle	Tâches courantes de service, nettoyage, débarrassage, exécution donner des soins corporels aux enfants préparation et rangement du matériel éducatif

N° 138 - ARRIVÉE LE
 08 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

Catég.	Conditions	Qualification	Poste	Type Etabl.	Tâches
B2 287	5 ans d'ancienneté + formation qualifiante (spécialisée, professionnelle ou humaine) de 60 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps BAFA + BNS niveau V	CAP ou BEP (niveau V) BEP restauration - cuisine (niveau V) CAP spécifique ou qualification reconnue de niveau CAP (niveau V) BAFA + BNS (niveau V) CAP ETC ou "Arts ménagers" ou diplôme équivalent "CAPD AFAP" (niveau V)	Cuisinier 2 Responsable de Bibliothèque 2 Surveillant 1 Agent de Service des Classes Maternelles 2	Prim. ou Sec. 700 > rationnaires Sans distinction mais plutôt écoles primaires 2nd degré : collèges ou lycées gén & nbre élèv < 1000 Ecole maternelle Sans distinction	Tâches d'exécution Tâches courantes (fabrique des repas) Tâches courantes : - polyvalences - surveillance des classes primaires Tâches courantes de surveillance : - cantine- cour- 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 + conducteur de transport en commun)
B3 300	5 ans d'ancienneté + formation qualifiante (spécialisée, professionnelle ou humaine) de 60 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps BAFA + BNS (niveau V)	BEP (niveau V) BEP restauration - cuisine (niveau V) BAFA + BNS (niveau V)	Secr.-compt. 1 bis Cuisinier 3 Surveillant 1 (bis)	Sans distinction Prim. ou Sec. 700 < rationnaires 2nd degré : collèges ou lycées gén & nbre élèv > 1000 ou L.P.	Secrétaire : Tâches courantes :- frappe-reprographie (photocopieur manipulation simple) - standard/accueil - classement des documents- vaguesmestre (courrier) Tâches d'exécution Tâches courantes (fabrique des repas) Tâches courantes de surveillance : - cantine - cour- salles de permanence- classes- contrôle des présences- petits travaux de secrétariat
C1 334	5 ans d'ancienneté + formation générale + formation ss forme de stage en entreprise pour 100 h minimum avec possibilité de moduler dans le temps	EAC - EAC PRO spécifique	Surveillant 2 Secr.-compt. 2	2nd degré : collège/lycée/LP sans distinction	Responsabilités : - cantine - secteur bâtiment, cour... Secrétaire caissière : Tâches courantes :- frappe-reprographie (photocopieur manipulation simple) - standard/accueil - classement des documents- vaguesmestre (courrier) - Tenue de caisse

N° 13 ARRIVÉE LE
 08 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

Catég.	Conditions	Qualification	Poste	Type Etabl.	Tâches
C2 367	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 BTM (niveau IV)	Responsable de Bibliothèque 3 Cantinière 4	Sans distinction Prim. ou Sec. 500 > ration.	Tâches courantes :- matériels complexes technologiquement Organisation - Prévoyance - Respons. du service - Responsabilités d'équipe - Gestion des stocks
C2 367 (suite)	BAPA + BNS exigés	BAPA + BNS exigés + qualification spéciale exigée	Cuisinier 4 Ouvrier d'entretien 5 Chauffeur de transport en commun Garçon de laboratoire 1 Secr.-compt. 3 Secr.-compt. 4 Secr.-compt. 5 Surveillant 2 (bis)	Prim. ou Sec. Sans distinction Sans distinction Collège Sans distinction	Préparation, menus, commandes Tâches d'intendance livraisons, contrôle des stocks Tâches de responsabilité d'équipe : prévoyance, gestion des stocks, etc. - Entretien du véhicule.- Transport d'enfants (responsabilité des transportés).- Appliquer les consignes de sécurité- Planning, programmation. - Exécution des préparations demandées par les professeurs.- Responsabilité du matériel de labo.- Initiative sur aménagement labos.- Entretien, réparation.- Tâches de technicien. Secrétaire : Tâches habituelles + délég. de respons. Ex: recrutement, suppléance Gestion administrative - Courrier (tri, etc..) Comptable : Tâches courantes d'encaissement - de facturation - avec manipulation d'argent + intervention sur matériel informatique - Caisse: fiche de caisse Polyvalent : Tâches courantes de secrétariat + comptabilité + responsabilité de caisse. Responsabilités : - cantine - secteur bâtiment, cour...
	BAPA + BNS exigé	BAPA + BNS exigé		Plus tôt 1er degré 2nd degré : collège/lycée/LP effectifs > 1000	

N° 1388
 ARRIVÉE LE
 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

Catég.	Conditions	Qualification	Poste	Type Etabl.	Tâches
D 413	BAC + 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+)	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 de Tech
		BAC + BNS exigés	Responsable de Bibliothèque 4	Sans distinction	Choix des livres :- suivre les commandes- codifier- guider les élèves dans leur choix- gestionnaire d'un C.D.I.
		BAC + BNS exigés	Surveillant 3	2nd degré : collège/lycée/LP	- Responsable de secteur- Analyse de la situation- Initiative auprès des parents- Auxiliaire sociale- Se met en liaison avec la responsable pédagogique, la direction - Initiatives face à l'urgence- Gestion des absences (matériel sophistiqué)
			Secr.-compt. 6	Selon budget de l'établissement	Comptable : Tâches courantes+déleg. de respons.
			Ouvrier d'entretien 6	Sans distinction	Etablir et exécuter un budget prévisionnel - bilan - paye
			Secr.-compt. 7	Sans distinction	Entretien sur matériel spécialisé avec haut niveau de technicité, ordinateurs, etc. diagnostic de dépannage, nettoyage.
E 483	BAC+2 exigé BAC + BNS exigés	BAC+2 exigé BAC + BNS exigés	Surveillant 4		Secrétaire :Traitement des dossiers confidentiels Ex : suivi de carrières - dossiers boursés - notes administratives - Maîtrise de matériel complexe : inform., fax, standard, repro
F 513	BTS spécifique exigé (niveau III)	BTS spécifique exigé (niveau III)	Secr.-compt. 8 Secr.-compt. 9 Surveillant 5	Selon budget de l'établissement Sans distinction	Surveillant général : - Responsabilité de personnel - Organisation - Répartition des tâches - Délégation de responsabilités au chef d'étab. (gestion des professeurs)
					Comptable : Gestion du personnel - des biens - des stocks - des commandes
					Secrétaire de Direction + Traitement des dossiers confidentiels. Ex : suivi de carrières - dossiers boursés - notes administratives - Maîtrise de matériel complexe (informatique - fax - standard -reprographie)
					- Animateur socio-éducatif - Surveillant général : - Responsabilité de personnel - Organisation - Répartition des tâches - Délégation de responsabilités du chef d'étab. (gestion des professeurs) - Assistance sociale
G 711	Titre + qualificat.+ licence (niveau II)	Titre + qualificat.+ licence (niveau II)	Economiste - Intendant Responsable de Bibliothèque 5		Economiste Intendant - Comptable
					Poste équivalent à un documentaliste recruté dans le cadre de l'éducation nationale

N° 13 ARRIVÉE LE
 08 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS
 POUR LA MISE EN PLACE DE
L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE (IDR)

Article 1 : Les bénéficiaires sont tous les employés relevant de la Convention Collective de l'Enseignement Catholique, ayant un salaire mensuel payé par un établissement de l'Enseignement Catholique.

Article 2 : Les Conditions et barèmes d'attribution .

Ancienneté	barème d'attribution
inférieur à 5 ans	0
de 5 à inférieur à 10 ans	1/4 mois
de 10 à inférieur à 15 ans	1/2 mois
de 15 à inférieur à 20 ans	1 mois
de 20 à inférieur à 25 ans	1 mois 1/2
de 25 à inférieur à 30 ans	1 mois 3/4
à partir de 30 ans	2 mois



Article 3 : Les cotisations sont versées par les établissements de l'Enseignement Catholique suivant un taux fixé par avenant sur la base de la masse salariale concernée.

Article 4 : La gestion des fonds est assurée uniquement par les employeurs qui pourront faire appel à un organisme de gestion privé à préciser par avenant.

Article 5 : Le payeur sera l'établissement où l'employé a effectué le plus grand nombre d'heures de travail.

Article 6 : L'IDR figurera sur la dernière fiche de paye de l'employé et sera soumise aux cotisations salariales.

Article 7 : Les formalités.
 L'employé formule une demande écrite à son établissement et fournit un état de service.

Article 8 : Champs d'application et les modalités de calcul.
 L'IDR n'est perçue qu'une seule fois par un employé et au moment du départ à la retraite.
 Les suspensions de contrat et les interruptions de service ne comptent pas en ancienneté.
 L'assiette prise en compte pour le calcul du mois, est le meilleur des 12 derniers mois de salaire. Pour les employés à temps partiel, c'est la moyenne des 12 meilleurs mois au cours des 60 derniers mois de salaire.

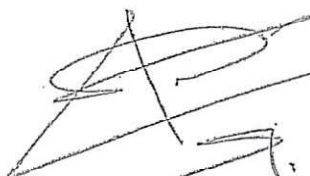
Article 9 : La date d'application de cette indemnité de départ à la retraite est fixée au 1^{er} septembre 2001 sans effet rétroactif pour les salariés déjà en situation de retraite.

Article 10 : Cette convention pourra être dénoncée par les organisations signataires, moyennant un préavis de six mois.

Article 11 : Dans l'hypothèse de l'application d'une indemnité de départ à la retraite dans le cadre du code de travail polynésien, en aucun cas cette convention pour l'application de l'IDR ne pourra y être cumulée, et les mesures les plus favorables entre les deux dispositions seront retenues.

Finalisé à Papeete le 30 septembre 2002

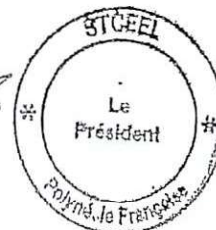
Le Directeur
de l'Enseignement Catholique


Michel LÉBOUCHER

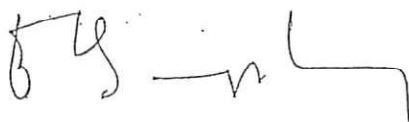


La Présidente du STCEEL


Florina REYNAU

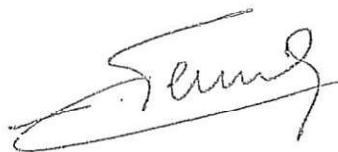


Le Président du
STEC - CSTPFO



Eric DAUPHIN

Le Président de
l'USPEP



Emile Vernier

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

Enregistré au Greffe à
PAPEETE, le 14/11/89
N° 2316-21
R.A. N°

AUENANT 1

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,
Mr J. Pierre Potelle
Mr Dominique Soupe.

Absente excusée:

Mme Irène Le Mouchon

Au titre des salariés:

Mme Soraya Mauat;
Mr Arminio Ara;
Mr J. Marie Chungue
Mr L. Dimitri Pitouat



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

1/ La valeur du Point d'indice fixé à 365,37 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 378,06 CFP.

2/ La date d'effet de la revalorisation du point d'indice a été fixée au 1^{er} Septembre 1989. Un rappel sera donc versé au titre des salaires d'Octobre 89.

3/ La prochaine réunion de revalorisation du point d'indice aura lieu en Avril 1990 ou à la demande écrite 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 salaire 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 1^{er} Mars 1980. Au 1^{er} Mars 1990, son ancienneté est de 10 ans.

Cas n°1: le salaire augmente des points d'indice prévus par le passage de la 9^{ème} à la 10^{ème} année dans la grille des salaires correspondant à la classification du salarié: cantinière-ménagère, 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 1^{er} Mars 1990 mais le 1^{er} Juillet 1990 du même nombre de points d'indice que dans le cas précédent mais avec un rappel de salaire sur la période du 1^{er} Mars au 1^{er} 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 "hotesse 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 "Gargons de Laboratoire Qualifié" 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.

Établi à Papeete le 5 Octobre 1989.

Le Directeur Diocésain
de l'Enseignement Catholique
de Polynésie Française

Dominique Soupe

In et approuvé



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

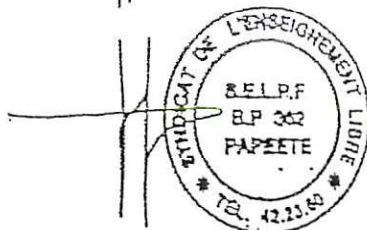
Jean-Pierre Fotelle

In et approuvé

Le Secrétaire Général du
Syndicat de l'Enseignement Libre
de Polynésie Française

Luc Dimitri Pitoëff

In et approuvé



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

Enregistré au Greffe à
PAPEETE, le 10/11/89
N° 2310-21
R.A.L. N°

AVENANT -1

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,
Mr J. Pierre Fotele,
Mr Dominique Soupe.

Absente excusée: Mme Irène Le Mouchon

Au titre des salariés: Mme Soraya Mauat,
Mr Arminio Ara,
Mr J. Marie Chungue,
Mr L. Dimitri Pitsoff

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

1/ La valeur du Point d'indice fixé à 365,37 CFF 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 398,66 CFF.

2/ La date d'effet de la revalorisation du point d'indice a été fixée au 1^{er} Septembre 1989. Un rappel sera donc versé au titre des salaires d'Octobre 89.

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 salaire 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 1^{er} Mars 1980. Au 1^{er} Mars 1990, son ancienneté est de 10 ans.

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

N°
031 ARRIVÉE LE
08-6 FEB. 2020
DIRECTION DU TRAVAIL

Cas n°2: Le salaire n'augmente pas le 1^{er} Mars 1990 mais le 1^{er} Juillet 1990 du même nombre de points d'indice que dans le cas précédent mais avec un rappel de salaire sur la période du 1^{er} Mars au 1^{er} 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 "hotesse 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 "Gargons de Laboratoire Qualifié" 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.

Établi à Papeete le 5 Octobre 1989.

Le Directeur Diocésain
de l'Enseignement Catholique
de Polynésie Française

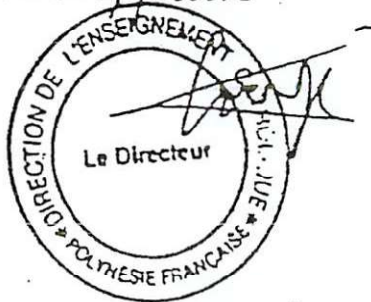
Le Président du Syndicat Territorial
des Chefs d'Établissements de
l'Enseignement Libre

Dominique Soupe

Jean-Pierre Potelle

In et approuvé

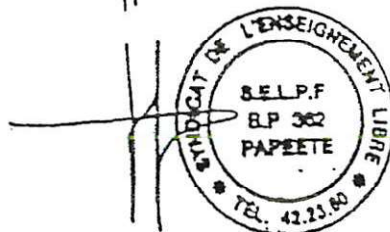
In et approuvé



Le Secrétaire Général du
Syndicat de l'Enseignement Libre
de Polynésie Française

Luc Dimitri Pitoëff

In et approuvé



ANNEXE - A V E N A N T - 5 / 10 / 1989 -
N°1

GARÇON DE LABORATOIRE QUALIFIE

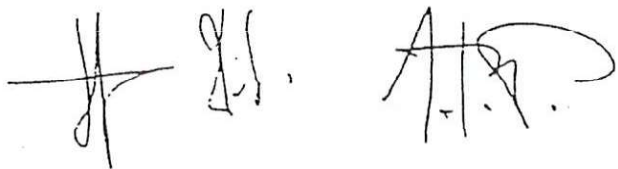
CARRIERE

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



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

Valeur du point: 398,80 C.F.P.



A N N E X E 2

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

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

VALEUR DU POINT D'INDICE (au 20/10/1988): 385,37 CFP.
Les annees sont les annees d'anciennete.

LP
EV.

N° 0831
 ARRIVÉE LE
 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

RC

[Signature]

FL

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

C L A S S I F I C A T I O N

SECRETAIRES/COMPTABLES

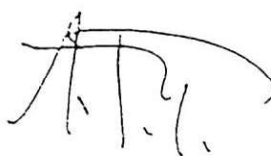
SURVEILLANTS

CARRIERE	CAT. 1.	CAT. 2.	CAT. 3.	CAT. 1.	CAT. 2.	CAT. 3.
Debut.	400	300	250	310	260	240
4. année	430	330	280	340	290	270
5. année	434	333	283	343	293	273
6. année	438	337	286	347	296	276
7. année	443	340	288	350	299	278
8. année	447	343	291	354	302	281
9. année	452	347	294	357	305	284
10. année	456	350	297	361	308	287
11. année	461	354	300	365	311	290
12. année	466	357	303	368	314	293
13. année	470	361	306	372	317	296
14. année	475	365	309	376	320	299
15. année	480	368	312	379	324	301
16. année	485	372	315	383	327	304
17. année	489	376	319	387	330	307
18. année	494	379	322	391	333	310
19. année	499	383	325	395	337	313
20. année	504	387	328	399	340	316
21. année	509	391	332	403	343	319
22. année	514	395	335	407	347	323
23. année	519	399	338	411	350	326
24. année	525	403	342	415	354	329
25. année	530	407	346	419	358	333
26. années	536	411	350	423	362	337

VALEUR DU POINT D'INDICE (au 28 10 1988): 385.37 CFP.
 Les années sont les années d'ancienneté.

L.P.
 E.V.

0837^{N°} ARRIVÉE LE
 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

R.C. 

FL

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

PLAN DE CARRIERE

CLASSIFICATION

CARRIERE	SECRETAIRES/COMPTABLES			SURVEILLANTS		
	CAT. 1.	CAT. 2.	CAT. 3.	CAT. 1.	CAT. 2.	CAT. 3.
Début	402	302	253	312	263	243
4 ^e année	432	332	282	342	292	272
5 ^e année	436	335	285	345	295	275
6 ^e année	441	339	288	349		277
7 ^e année	445	342	290	352	301	280
8 ^e année	449	345	293	356	303	283
9 ^e année	454	349	297	359	307	286
10 ^e année	458	352	299	363	310	289
11 ^e année	463	356	302	367	313	291
12 ^e année	468	359	305	370	317	294
13 ^e année	472	363	308	374	319	297
14 ^e année	477	367	311	378	322	300
15 ^e année	482	370	314	381	326	303
16 ^e année	487	374	318	385	329	306
17 ^e année	491	378	321	389	332	309
18 ^e année	496	381	325	393	335	312
19 ^e année	501	385	327	397	339	315
20 ^e année	506	389	330	401	342	319
21 ^e année	511	393	334	405	345	322
22 ^e année	516	397	337	409	349	325
23 ^e année	521	400	340	413	352	328
24 ^e année	527	405	344	417	356	331
25 ^e 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 : 204,045 F



A N N E X E - A V E N A N T N°3

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNESIE FRANCAISE

CONVENTION COLLECTIVE DES PARSONNELS NON - ENSEIGNANTS

PLAN DE CARRIERE

C L A S S I F I C A T I O N

CARRIERE	CANTINIÈRES MÉNAGÈRES	A.S. DES CLASSES MATERNELLES		OUVRIERS D'ENTRETIEN
		CAT. 1.	CAT. 2.	
Début	204	224	204	214
4 ^e année	224	243	234	234
5 ^e année	226	245	236	236
6 ^e année	228	248	238	238
7 ^e année	231	250	240	240
8 ^e année	233	253	242	242
9 ^e année	235	255	245	245
10 ^e année	238	258	247	247
11 ^e année	239	260	250	250
12 ^e année	241	263	252	252
13 ^e année	244	264	255	255
14 ^e année	246	267	257	257
15 ^e année	248	270	260	260
16 ^e année	251	272	262	262
17 ^e année	253	275	264	264
18 ^e année	256	278	266	266
19 ^e année	258	281	269	269
20 ^e année	261	283	271	271
21 ^e année	264	286	274	274
22 ^e année	265	289	277	277
23 ^e année	268	292	280	280
24 ^e année	271	295	283	283
25 ^e 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 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 :

Melle Marie-Louise SAMUELA
 MM. Jean-Marie CHUNGUE
 Jean GOLAZ
 Arminio ARAI
 du collège "salariés"

Mme Rose BLOUIN
 MM. Dominique SOUPE
 Jean-Pierre POTELLE
 du collège "employeur"

Enregistré au Greffe à
 PAPEETE, le 12/1/91
 N° 343-70
 RAL N°

N° 1
 083 ARRIVÉE LE
 08 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

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 présent avenant .
2. Le calcul des salaires des personnels payés à un taux supérieur celui prévu par les grilles indiciaires est défini comme dans l'exemple suivant .

Considérons une secrétaire-comptable, catégorie 2, dans sa 10^è 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 10^è année + Δ
2. à compter du 01-01-91, soit pour sa paie de janvier 91 :
 indice 352 (cf avenant N°3) + 51 040
3. à compter de son passage d'échelon soit à la 11^è 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

[Signature]
 Le Directeur

Le Secrétaire Général
 du Syndicat de l'Enseignement
 Libre de Polynésie Française

[Signature]
 SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE DE POLYNÉSIE FRANÇAISE
 B.E.L.P.F.
 P.P. 882
 PAPEETE
 TEL 47 23 63 6

Le Président du Syndicat Territorial
 des Chefs d'Établissement

[Signature]
 Le Président
 STCEEL

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNÉSIE FRANÇAISE
 CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS.

ANNEXE: AVENANT N°4

PLAN DE CARRIERE
 CLASSIFICATION

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



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNÉSIE FRANÇAISE
 CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS.

ANNEXE: AVENANT N°4

N° 0831
 ARRIVÉE LE
 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

PLAN DE CARRIERE
 CLASSIFICATION

	CANTINIÈRES MÉNAGÈRES	A.S. des CLASSES MATERNELLES		OUVRIERS D'ENTRETIEN
Début	204	CAT. 1	CAT. 2	214
4 Année	224	243	234	234
5 Année	226	245	236	236
6 Année	229	248	239	239
7 Année	231	250	241	241
8 Année	233	253	244	244
9 Année	235	255	246	246
10 Année	238	258	248	248
11 Année	240	261	251	251
12 Année	243	263	253	253
13 Année	245	266	256	256
14 Année	247	268	258	258
15 Année	250	271	261	261
16 Année	252	274	264	264
17 Année	255	277	266	266
18 Année	257	279	269	269
19 Année	260	282	272	272
20 Année	263	285	274	274
21 Année	265	288	277	277
22 Année	268	291	280	280
23 Année	271	294	283	283
24 Année	273	297	286	286
25 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 CFP

VS

E.V.

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNÉSIE FRANÇAISE
 CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

ANNEXE: AVENANT N°4

0831^{N°}, ARRIVÉE LE
 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

PLAN DE CARRIERE
 CLASSIFICATION

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

E.V.

AS - 

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE POLYNÉSIE FRANÇAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS.

- AVENANT N°5 -

Enregistré au Greffe à
PAPEETE, le 18/3/92

N° 70-8

Rôle N°

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

- Mes BLOUIN Rose, 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-CPTC

Pour le collège des salariés, d'autre part;

--oOo--

La COMMISSION PARITAIRE a adopté les dispositions suivantes:

- Au 1er Septembre 1991, la valeur du point est fixée à 408,085 CPP (après augmentation de 1% sur l'ancienne valeur 404,045 CPP);
- Au 1er Janvier 1992, elle est revalorisée de 1% et passe à 412,166 CPP;
- 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 3,81%.
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 catégorie et de 12 points en 1 & 2 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:

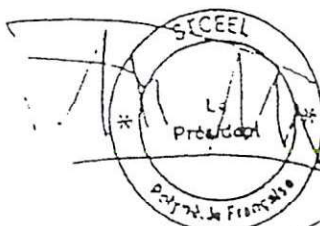
J-P. POTELLE

Le Secrétaire
général du
STEC-CPTC:

R. CLAVREUL

Le Secrétaire
général du
SELPF/USPEP:

E. VERNIER



STEC - CPTC
R. Clavreul
12.02.91

Par délégation
CHUNGUE

N° 1
ARRIVÉE LE
08 31
6 FEV. 2020
DIRECTION DU TRAVAIL

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

ANNEXE: AVENANT N°5

N°
 08 ARRIVÉE LE
 0 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

PLAN DE CARRIERE
 CLASSIFICATION

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

* 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 CFP au 1/01/92.

* Les nouvelles dispositions prennent effet au plus tard sur la paie du mois d'AVRIL 1992.

RE

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

ANNEXE: AVENANT N°5

N°
 0831
 ARRIVÉE LE
 - 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

PLAN DE CARRIERE
 CLASSIFICATION

	CANTINIÈRES MÉNAGÈRES	A.S. des CLASSES MATERNELLES		OUVRIERS D'ENTRETIEN
		CAT.1	CAT.2	
Début	204	224	204	214
4 Année	224	243	234	234
5 Année	226	245	236	236
6 Année	229	248	239	239
7 Année	231	250	241	241
8 Année	233	253	244	244
9 Année	235	255	246	246
10 Année	238	258	248	248
11 Année	240	261	251	251
12 Année	243	263	253	253
13 Année	245	266	256	256
14 Année	247	268	258	258
15 Année	250	271	261	261
16 Année	252	274	264	264
17 Année	255	277	266	266
18 Année	257	279	269	269
19 Année	260	282	272	272
20 Année	263	285	274	274
21 Année	265	288	277	277
22 Année	268	291	280	280
23 Année	271	294	283	283
24 Année	273	297	286	286
25 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 CFP au 1/01/92.

* Ces nouvelles dispositions prennent effet au plus tard sur la paie du mois d'AVRIL 1992.

RC

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

ANNEXE: AVENANT N°5

N°
 0831
 ARRIVÉE LE
 08-6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

PLAN DE CARRIERE
 CLASSIFICATION

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

* Les grilles établies par l'avenant N°4 ainsi que le mode de calcul pour les salaires dits "Hors-Grille" restent en vigueur. Seules les grilles des surveillants sont modifiées et rendues applicables au 1er Janvier 1992.

* La valeur du point est fixée à 408,085 CFP au 1/09/91 et portée à 412,166 CFP au 1/01/92.

* Ces nouvelles dispositions prennent effet au plus tard sur la paie du mois d'AVRIL 1992.

[Handwritten signatures and initials]

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DISTRICT DE LA SEINE FRANÇAISE
CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

- AVENANT N° 6 -

Enregistré au Greffe à

PARFETTE

N° 36270

ROBEN

12/10/92 et 1414

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

- Mmes BLOUIN Roze, HAREHOE Thilda, Frère Auguste RICHARD au titre du STCEEL et
 Frère Henri ALANOU au titre de la D.E.C.

Pour le collège des employeurs, d'une part;

- MM CHUNGUE Bernard, GOLAZ Jean, PUHETINI Denis au titre du SELPE 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:

1- 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°

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

CARRIERE	INDICE	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	

N° 0831 ARRIVÉE LE
 6 FEV. 2020
 DIRECTION DU TRAVAIL

3- Les négociations sur la revalorisation de la valeur du point reprendront le mardi 08/12/92.

Le Directeur de
 l'Enseignement
 Catholique

Fr. H. ALANOU

Le Président
 du
 STCEEL

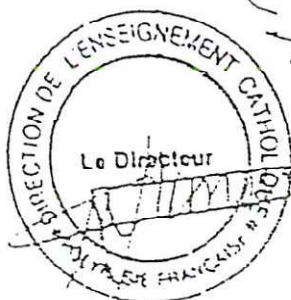
J.-P. POTELLE

Le Secrétaire
 général du
 STEC-CFTC

R. CLAVREUL

Le Secrétaire
 général du
 SELPE

E. VERNIER



Handwritten signatures of J.-P. Potelle, R. Clavreul, and E. Vernier.

CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

AVENANT N° 7

Réunie dans sa séance du mardi 8 décembre 1992.

En présence de:

- Mmes BLOUIN Rose, HARETHOE Thilda, Frère Auguste RICHIARD au titre du STCEEL et Frère Henri ALANOU au titre de la D.E.C.

Pour le collège des employeurs, d'une part;

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

M. CLAVREUIL Roland au titre du STEC-CFIC

Pour le collège des salariés, d'autre part;

La COMMISSION PARITAIRE a adopté les dispositions suivantes:

1- 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

2- la prochaine rencontre est fixée au mardi 20 avril 1992 à 16 H 30

Le Directeur de
l'Enseignement
Catholique

Fr. H. ALANOU

Le Président
du
STCEEL

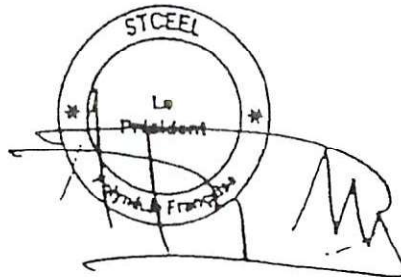
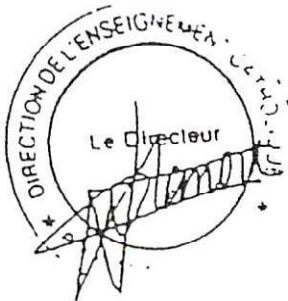
J.-P. POTELE

Le Secrétaire
général du
STEC-CFIC

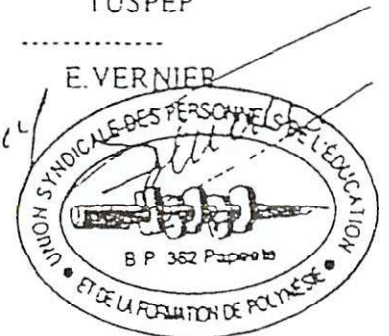
R. CLAVREUIL

Le Secrétaire
général de
l'USPEP

E. VERNIER



STEC - CFIC
POLYNÉSIE
B P 123 Papeete
Tél. 42 02.81



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

AVENANT N° 8

Réunie dans sa séance du vendredi 10 septembre 1993

En présence de :

- Mmes BLOUIN Rose, HAREHOE Thilda, 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 :

- Mlle SAMUELA Vaea et 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 :

La COMMISSION PARITAIRE a adopté les dispositions suivantes :

1- 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

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

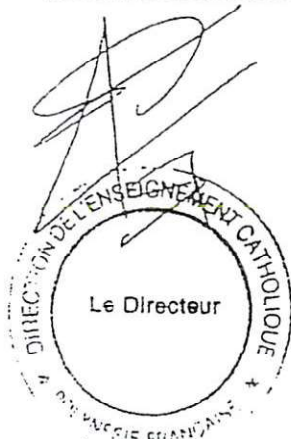
3- La prochaine réunion est fixée au

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



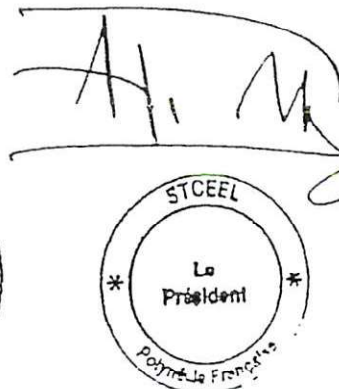
Le Directeur
de L'Enseignement
Catholique

M. LÉBOUCHER



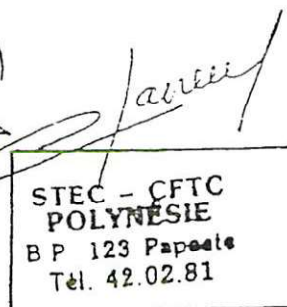
Le Président
du STCEEL

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 lundi 13 juin 1994

En présence de :

- Mme HAREHOE Thilda, 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 :

- 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 :

La COMMISSION PARITAIRE a adopté les dispositions suivantes :

1. Au 1er septembre 1994, *la valeur du point est fixée à 450,2994 CFP*, après une augmentation de 2% sur l'ancienne valeur 441.470 CFP
2. Une prime de 5000 FCP sera versée à chaque personnel avant la fin de l'année 1994, la date du versement est laissée à l'appréciation de l'employeur.
3. 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. 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° 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

Le Président
du STCEEL

Le Secrétaire
Général
du STEC-CFTC

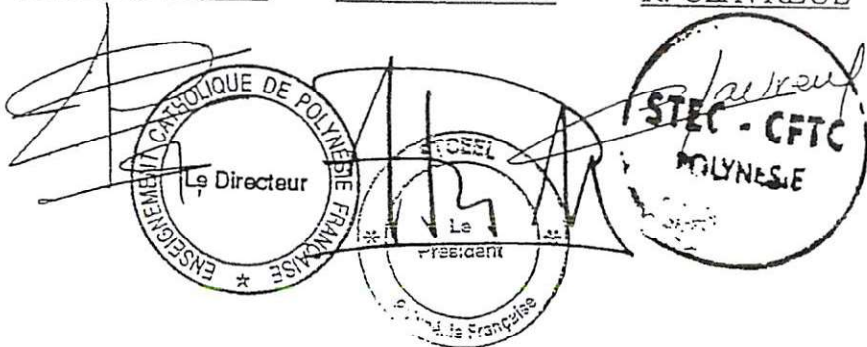
Le Secrétaire
Général
de l'USPEP

M. LEBOUCHER

J.-P. POTELLE

R. CLAVREUL

E. VERNIER pour



COPIE

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 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 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. LÉBOUCHER



Le Président
du STCEEL

J.-P. POTTÉLLE

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 LEBOUCHER 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. LEMOUCHER

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° 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 LEBOUCHER 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


Le Directeur
M. LEBOUCHER

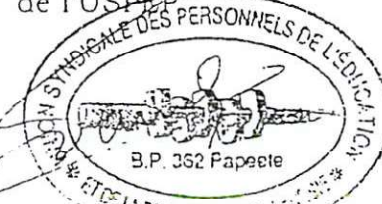
Le Président
du STCEEL


Le Président
J.-R. POTELLE

Le Président
du SYNDICAT TERRITORIAL
STEC-CFTC


Le Président
R. CLAVREUL

Le Président
de l'USPEP


Le Président
E. VERNIER

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

PLAN DE CARRIERE / CLASSIFICATION

N° 13-1-10
00-6 FEV. 2003

Echelon	Catégorie	DIRECTION DU TRAVAIL										H.C.	
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	D	E		
	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



**CONVENTION COLLECTIVE
DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

Accord en attente de l'avenant n°14

Réunis dans les séances du 20 et 27 septembre 1999,
En présence de :

Mme HAREHOE Thilda, MM. CHAMPES Bruno, STIEHR Patrick et
Michel LEBOUCHER

pour le collège des employeurs d'une part,

MM VERNIER Emile, GOLAZ Jean au titre de l'USPEP; MM
CLAVREUL Roland, CHUONG André au titre du STEC Polynésie

pour le collège des salariés d'autre part.

Les représentants des employeurs et des salariés de la Commission Paritaire ont adopté
les dispositions suivantes :

Art 1 : 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.

Art 2 : cette revalorisation constitue une première étape de négociations
supplémentaires d'une durée de 2 mois à compter du 1^{er} septembre 1999 qui seront
susceptibles d'apporter des compléments à l'accord défini à l'article 1.

Fait à Papeete, le 8 octobre 1999

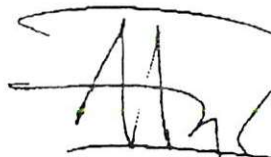
Le Directeur de l'Enseignement
Catholique



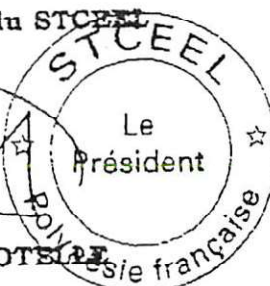
Michel LEBOUCHER



Le Président du STECEL



J-Pierre POTEL



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 HARBHOE 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 de
Polynésie Française

M. LEBOUCHER

Le Président
du STCEEL

Le
Président

I.-P. POTELLE

Le Président
du STEC

STEC-CFTC
BP 123
PAPEETE

Le Président
de l'USPEP

B.P. 362 Papeete

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

PLAN DE CARRIERE / CLASSIFICATION

Echel/Année	Catégorie	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 année		224	234	243	282	290	304	340	376	432	507	539	752
5 ^e année		226	236	245	285	293	307	344	380	436	512	545	760
6 ^e année		229	239	248	288	296	310	347	383	441	517	550	767
7 ^e année		231	241	250	291	299	313	351	387	445	523	556	775
8 ^e année		233	244	253	293	302	316	354	391	450	528	561	783
9 ^e année		235	246	255	296	305	320	358	395	454	533	567	791
10 ^e année		238	248	258	299	308	323	361	399	459	538	573	799
11 ^e année		240	251	261	302	311	326	365	403	463	544	578	807
12 ^e année		243	253	263	305	314	329	369	407	468	549	584	815
13 ^e année		245	256	266	308	317	332	372	411	472	555	590	823
14 ^e année		247	258	268	312	320	336	376	415	477	560	596	831
15 ^e année		250	261	271	315	323	339	380	419	482	566	602	839
16 ^e année		252	264	274	318	327	343	384	424	487	572	608	848
17 ^e année		255	266	277	321	330	346	387	428	492	577	614	856
18 ^e année		257	269	279	324	333	349	391	432	497	583	620	865
19 ^e année		260	272	282	327	336	353	395	436	502	589	626	873
20 ^e année		263	274	285	331	340	356	399	441	507	595	633	882
21 ^e année		265	277	288	334	343	360	403	445	512	601	639	891
22 ^e année		268	280	291	337	347	364	407	450	517	607	645	900
23 ^e année		271	283	294	341	350	367	411	454	522	613	652	909
24 ^e année		273	286	297	344	354	371	415	459	527	619	658	918
25 ^e année		276	288	299	348	357	375	420	463	532	625	665	927
et plus		279	291	302	351	361	378	424	468	538	631	671	936

N° ARRIVÉE LE
13 - 6 FEV. 2020
DIRECTION DU TRAVAIL

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 LEBOUCHER et Mme MAILION Solange au titre de la Direction de l'Enseignement Catholique

Pour le Collège des employeurs d'une part;

- Mmes 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 ;



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 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 :

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

M. LÉBOUCHER

La Présidente
du STCEEL

F. REYNAU

Pour Le Président
du STEC-CFTC



La Vice-Présidente
de l'USPEP

L. SANFORD