

**Pour Information à :**  
Mr le Directeur Diocésain  
Mmes et Mrs Les Membres du C.A

**A l'attention de :**  
Mmes et Mrs les Présidents d'OGEC  
S/C de leur Chef d'Etablissement

*Les Chefs d'Etablissements transmettront une photocopie  
de cette note aux différents intéressés*

# CIRCULAIRE 2006/2007 N°7

## Informations Communes

- Prime exceptionnelle aux Salariés OGEC → *Pièce jointe*
- Garantie minimale de points (GMP) : paramètres 2007
- Assurance Prévoyance des Enseignants forfait 2007 → *pièce jointe*
- Prévoyance personnels cadres et non cadres → *pièce jointe*
- Entretien Annuel d'Activité et de Développement → *Annexe 1*
- Versement de transport : nouveau décompte des effectifs fluctuants → *Annexe 2*
- Accessibilité des personnes handicapées dans nos établissements 2007 → *Annexe 3 et Pièce jointe*
- Contribution Delalande : suppression au 1<sup>er</sup> janvier 2008
- Absence de visite de reprise vaut dommages et intérêts
- Contrat d'avenir et contrat d'insertion-RMA
- Possibilité de congé de maternité aménagé
- Congé Paternité : Salarié multi-employeur
- Cumul emploi-retraite : limite de revenu au 01/01/2007
- Règlement intérieur
- Redevance Audiovisuelle
- Prix à la consommation → janvier 2007

S  
O  
M  
M  
A  
I  
R  
E

## Informations spécifiques au Primaire

- Subvention conseil général : Classes de découverte 2006/2007 → *pièce jointe*

## Informations spécifiques au Secondaire et Technique

- Chefs de travaux : Temps partiel
- Forfait départemental ou régionale – part Tos → *pièce jointe*

# **I - PRIMAIRE – SECONDAIRE - TECHNIQUE**

## **Prime exceptionnelle aux salariés OGEC**

Vous trouverez en *pièce jointe*, le courrier de la CPRI de Bretagne réunie le 7 mars 2007, concernant les négociations entre le collège employeur et les représentants des salariés.

Malgré l'échec des négociations, le collège employeur **recommande** aux établissements de **verser une prime exceptionnelle à tous les salariés OGEC ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 31 mars 2007, de 300 € brut pour un temps plein. Cette prime sera proratisée pour une personne à temps partiel. Elle est à verser sur le salaire du mois d'Avril 2007**

Sur le bulletin de salaire, bien mentionner : « *prime exceptionnelle* ».

## **Garantie minimale de points (GMP)**

**Le montant de la cotisation GMP est revalorisé avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2007.**

Il s'établit désormais à 707 Euros en valeur annuelle, soit 58,92 Euros en valeur mensuelle, pourcentage d'appel inclus.

**La part patronale est fixée à 36,57 Euros, et la part salariale à 22,35 Euros.** Le salaire charnière en dessous duquel les cotisations GMP sont susceptibles d'être appelées s'élève quant à lui à 35 666 Euros pour 2007.

<b>Cotisation GMP 2007 Au taux d'appel</b>	<b>MOIS</b>	<b>TRIMESTRE</b>	<b>ANNEE</b>
<b>Salaire charnière inférieur à</b>	<b>2 972,17 €</b>	<b>8916,50 €</b>	<b>35 666 €</b>
GMP Part Patronale	36,57 €	109,71 €	438,83 €
GMP Part Salariale	22,35 €	67,05 €	268,17 €
<b>TOTAL GMP</b>	<b>58,92 €</b>	<b>176,75 €</b>	<b>707,00 €</b>

## **Assurance Prévoyance des Enseignants au 1<sup>er</sup> janvier 2007**

Nous vous prions de bien vouloir trouver **ci-joint** le courrier de la Commission Nationale de Suivi Prévoyance concernant la simplification du mode de calcul de la part établissement pour la cotisation d'assurance type prévoyance des enseignants et **le montant du forfait trimestriel équivalent temps plein à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.**

## Prévoyance personnels cadres et non cadres

Nous vous prions de bien vouloir **trouver ci-joint** les interprétations des CPN Prévoyance du 5/02/2007, **sur le délai de stage, franchise, délai de carence, garantie de salaire conventionnelle, prestations complémentaires de prévoyance concernant les personnels OGEC.**

## Entretien Annuel d'Activité et de Développement

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, les partenaires sociaux ont commencé à échanger, au niveau des branches enseignement privé sous contrat et enseignement agricole, sur l'entretien annuel d'activité et de développement.

*Nous vous transmettons en **Annexe 1**, les grandes lignes et l'intérêt d'un tel entretien, pour le salarié, pour le responsable hiérarchique mais aussi pour l'établissement.*

## Versement de transport : nouveau décompte des effectifs fluctuants

L'Acoss remet en cause, pour le versement de transport, les modalités de décompte des effectifs fluctuants des employeurs tenus à un paiement trimestriel des cotisations URSSAF.

**Vous trouverez en *Annexe 2*, une note sur les nouvelles règles.**

## Accessibilité des personnes handicapées dans nos établissements

**Vous trouverez en *Annexe 3*, les nouvelles dispositions pour l'accès des personnes handicapées dans les établissements.**

## Suppression de la contribution Delalande

L'Unédic revient en détail sur le calendrier de la suppression de la contribution Delalande. Le principal apport de cette circulaire a trait à l'échéance du **1<sup>er</sup> janvier 2008, date à laquelle la contribution sera définitivement supprimée. Pour apprécier cette date, ce n'est pas à la date de notification de la rupture du contrat de travail qu'il faudra se positionner, mais à la rupture effective du contrat, à savoir la date d'expiration du préavis** (peu importe que cette période de préavis soit suspendue par un éventuel congé, comme un congé de reclassement par exemple).

**A titre d'exemple**, le licenciement d'un salarié âgé de 50 ans et plus, notifié le 15 décembre 2007 avec exécution d'un préavis de deux mois, entraînera une fin de contrat de travail le 15 février 2008 et ne pourra donc déclencher l'appel de la contribution supplémentaire.

## **Absence de visite de reprise vaut dommages et intérêts**

**Lorsque la visite de reprise est obligatoire**, que ce soit dans le cas d'une absence d'au moins 8 jours liée à un accident du travail ou dans un autre contexte (ex : arrêt pour maladie non professionnelle de 21 jours calendaires ou plus, arrêt pour maladie professionnelle), celle-ci doit **intervenir au plus tard dans les 8 jours de la reprise du travail**. Si l'employeur n'accomplit pas les démarches pour organiser cette visite, cela cause nécessairement un préjudice au salarié, qui a donc droit à des dommages et intérêts. *Cass.soc.13 décembre 2006, n°05-44580*

## **Contrat d'avenir et contrat d'insertion-RMA**

### **Prime de cohésion sociale du contrat d'avenir**

Pour les conventions de contrat d'avenir initiales conclues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, la prime de cohésion sociale, appelée « aide dégressive » avant la loi de finances pour 2007, couvre 100 % de la différence entre la rémunération, dans la limite du SMIC, et l'aide forfaitaire, pendant toute la durée d'exécution du contrat, lorsque l'employeur embauche un bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique de 50 ans et plus dont les droits ont été ouverts depuis au moins 24 mois à la date de conclusion du contrat.

### **Contrat d'insertion-RMA et contrat d'avenir**

Pour les contrats conclus depuis le 15 octobre 2006 avec des bénéficiaires du RMI, le montant de l'aide forfaitaire égale au RMI pour une personne seule est minoré de 12 %, lesquels sont pris en charge par l'Etat. C'est le CNASEA qui versera ce complément de 12 % à l'employeur.

## **Possibilité de Congé de Maternité Aménagé**

*Loi 2007-293 du 5 mars 2007 art. 30, JO du 6*

**Une nouvelle mesure permet aux femmes d'aménager le déroulement de leur congé de maternité, en reportant une partie du congé prénatal après l'accouchement.**

### **Demande de la salariée médicalement encadrée**

La salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du médecin qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) d'une durée maximale de 3 semaines. Dans ce cas, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement (congé postnatal) est augmentée d'autant.

Lorsqu'une salariée ayant fait usage de ce droit se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période de congé prénatal dont elle a demandé le report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Les dispositions du code de la sécurité sociale relatives aux indemnités journalières sont ajustées pour tenir compte de ces réformes.

**Limite :** cette possibilité d'aménager le congé de maternité ne modifie en rien les dispositions qui prévoient une interdiction d'emploi absolue de 8 semaines avant et après l'accouchement (deux semaines avant l'accouchement et six semaines après). Il s'agit d'une interdiction absolue, qui ne peut être levée même avec l'accord de la salariée, et qui conditionne par ailleurs l'indemnisation par la sécurité sociale.

## Congé de Paternité : salarié multi-employeurs

Le salarié qui prend un congé de paternité a droit, s'il remplit les conditions requises, à une indemnisation versée par la sécurité sociale, calculée de la même façon que le congé maternité. Le versement des indemnités est subordonné à la cessation de toute activité salariée. Dès lors le salarié qui a deux employeurs, mais qui ne prend son congé paternité que chez un, poursuivant son activité chez l'autre, n'a pas le droit à l'indemnisation sécurité sociale. En cas de non respect de l'obligation, de cessation totale d'activité, le salarié peut se voir rembourser à la CPAM, l'intégralité des sommes versées au titre du congé paternité.

## Cumul Emploi-Retraite

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 de nouvelles dispositions s'appliquent en matière de limite de revenu, pour les personnes qui bénéficient du cumul Emploi-Retraite.

Aussi, toute personne dont le point de départ en retraite est postérieur au 31/12/2003 peut exercer une activité **dans la limite du cumul pension + salaire = à 160 % du SMIC pour 1820 heures/ an, soit pour 2007 :**

1 820 heures X 8,27 € (smic horaire) X 160 % / 12 mois = **2 007 € brut / mois arrondi.**

## Règlement intérieur

Nous vous recommandons vivement de mettre en place à la rentrée scolaire 2007/2008, **un règlement intérieur qui vous permettra de fixer les modalités de fonctionnement et de comportement dans votre établissement, notamment en matière d'alcool et d'interdiction de fumer.**

Ce règlement sera à remettre à vos salariés contre décharge. Vous trouverez sur le site de l'UDOGEC un modèle de règlement intérieur.

## Redevance Audiovisuelle

Nous vous rappelons que les établissements doivent au plus tard pour le 25 avril 2007, adresser au service des impôts dont ils relèvent l'imprimé Cerfa « 3310 A ». Les modalités d'assujettissements n'ayant pas été modifié, vous voudrez bien vous référer à la circulaire UDOGEC 2005/2006 N° 7.

## Prix à la consommation

L'indice des prix « tous ménages – tabac inclus » affiche une hausse de **0,3 % sur un mois. Sur un an, la hausse est de 1,2 %.**

*Les bureaux de l'UDOGEC seront fermés du  
Jeudi 5 Avril au Samedi 14 Avril inclus*

*Joyeuses Pâques à Tous !*



## **II - PRIMAIRE**

***Subvention du Conseil Général : Classes de découverte 2006/2007***

Il est indispensable que les écoles qui ont organisé une classe de découverte pendant l'année scolaire 2006/2007, nous fassent retour de la fiche ci-jointe au plus tard, le 20 AVRIL 2007.

## **III - SECONDAIRE ET TECHNIQUE**

### **CHEFS DE TRAVAUX**

Lors de la dernière CPN, les organisations syndicales ont mis à l'ordre du jour le statut juridique des **chefs de travaux à temps partiel**.

La CPN rappelle que les chefs de travaux à temps partiel sont des chefs de travaux dont l'horaire est inférieur à un mi-temps.

L'article 15 de la convention collective s'applique aux chefs de travaux rémunérés en tant que tels par l'Etat pour au moins un mi-temps et assurant les responsabilités spécifiques supplémentaires aux rôles définis par la circulaire ministérielle de 1991. Tel n'est pas le cas des chefs de travaux à temps partiel.

La CPN décide que ces chefs de travaux « à temps partiel » **ne relèvent pas de la convention collective applicable** aux chefs de travaux.

## **Forfait départemental ou régional – part Tos**

Par la présente note, nous vous informons que l'arrêté fixant le montant de la contribution des collectivités locales (part personnel) aux dépenses de fonctionnement des classes des établissements du second degré privés sous contrat d'association pour l'année scolaire 2006-2007 vient d'être publié au Journal Officiel du 21 mars 2007.

Les montants indiqués correspondent au coût salarial TOS, à charge des conseils généraux pour les collèges et des conseils régionaux pour les lycées et complètent ainsi le forfait d'externat Etat dont les montants avaient été publiés dans l'arrêté du 2 février 2007 (circulaire 2006/2007.6).

**Nous vous prions de trouver en pièce jointe le texte de l'arrêté du 21 mars 2007.**

Les collectivités locales disposent donc de tous les éléments pour vous mandater cette contribution financière, les fonds leur ayant été transférés par l'Etat avec les recettes prévues par la loi de finances 2007 en faveur des collectivités publiques.

Nous vous informons également que les inspections académiques sont en mesure de vous verser le 2<sup>nd</sup> trimestre du forfait d'externat Etat.

***Nathalie SEGUE***  
*Responsable du Service Social*

***André BOULAIRE***  
*Secrétaire Général*

## UROGEC de BRETAGNE

Union Régionale des Organismes de Gestion de l'Enseignement Catholique de Bretagne  
Côtes d'Armor - Finistère - Ille et Vilaine - Morbihan

**45, rue de Brest - CS 34210 - 35042 RENNES CEDEX**

Tél. 02.99.54.67.30 - Fax 02.99.14.42.75 - E-mail : [urogec.bretagne@scolanet.org](mailto:urogec.bretagne@scolanet.org)

---

### **Déclaration du collège employeur de la** **C.P.R.I. de Bretagne**

Le 7 mars 2007 s'est tenue à ROSTRENEN (Côtes d'Armor) la C.P.R.I. (Commission Paritaire Régionale Inter-Conventions Collectives) de Bretagne,

Au terme des discussions le collège employeur a fait une proposition de versement d'une prime exceptionnelle de 400,00€ (quatre cents euros) brute par E.T.P. (Equivalent Temps Plein) qui a été refusée par les représentants des salariés.

Le collège employeur déplore cet échec de la négociation paritaire.

Dans ces conditions le collège employeur, **après avoir rappelé que l'établissement des classifications et des barèmes minima de salaires relève de la commission paritaire nationale**, afin de prendre néanmoins en compte les revendications exprimées, a pris unilatéralement la décision suivante :

**Le collège employeur recommande aux établissements scolaires de Bretagne, de verser, fin avril 2007, aux salariés bénéficiant d'au moins 6 mois d'ancienneté au 31 mars 2007, une prime exceptionnelle d'un montant brut de 300,00€ (trois cents euros) pour un temps complet. Cette prime sera proratisée en fonction du temps de travail.**

UROGEC de Bretagne

SYNADIC

André BOULAIRE

Vincent GILOIS

SNCEEL

UNETP

Rémy LE VOT

Jean-Pierre COADIC

# COMMISSION NATIONALE DE SUIVI DE L'ACCORD D'ASSURANCE TYPE PREVOYANCE DU 16 SEPTEMBRE 2005

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05

Paris, le 15 février 2007

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'accord d'assurance type prévoyance des enseignants, la participation des établissements financeurs est fixée à 1,05 % du traitement brut servi par l'Etat pour chaque enseignant.

Afin de simplifier la mise en œuvre de ce versement, en évitant d'avoir à vous procurer, à chaque échéance trimestrielle, les bulletins de salaire des enseignants, la Commission Nationale de Suivi de l'Accord a accepté qu'à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2007 ces sommes soient versées sur la base d'un forfait par équivalent temps plein d'enseignant.

Pour cette année 2007, ce forfait a été évalué à 1,10% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), soit une cotisation trimestrielle forfaitaire de 88,51 € par équivalent temps plein.

## **Evaluation du nombre d'équivalent temps plein d'un établissement**

### **Dans le 1<sup>er</sup> degré :**

L'équivalent temps plein d'un enseignant du 1<sup>er</sup> degré correspond à un poste (si un maître stagiaire de CFP est rattaché à l'école, il faut ajouter un poste, il en est de même si il y a un AIS ou un AED).

*Exemple chiffré : Ecole de 7 classes ayant un enseignant AIS rattaché.*

il ne faut pas raisonner en «personnes physiques». Ainsi, dans cette école de 7 classes, il peut y avoir :

- 2 enseignants à mi-temps : ils représentent 1 ETP
- 5 enseignants à temps complet : ils représentent 5 ETP
- Le directeur ayant un quart de décharge + l'enseignant accomplissant cette décharge : ils représentent 1,25 ETP
- L'enseignant AIS rattaché : il représente 1 ETP.

Au total il y a donc 8,25 ETP (alors que le nombre de personnes physiques est de 10).

### **Dans le 2<sup>nd</sup> degré :**

L'équivalent temps plein d'un enseignant du 2<sup>nd</sup> degré est calculé sur la base de 18 h d'enseignement par semaine. Pour obtenir le nombre de temps pleins de votre établissement, il convient de diviser la Dotation Globale Horaire (DGH) globale définitive attribuée par l'académie à l'établissement par 18 heures.

*Exemple chiffré :*

Un établissement a une DGH de 397 heures / semaine :

Nombre d'équivalent temps plein = DGH / 18 heures  
= 397 h / 18 = **22,05**

Montant de la cotisation trimestrielle est donc égal à 22,05 X 88,51€ = 1 951,65 €

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.



Le président de la Commission  
SPELC : M. Bernard BILLARD

# **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE PREVOYANCE des personnels cadres et non cadres rémunérés par les établissements**

**277 rue Saint-Jacques - 75240 PARIS Cedex 05  
Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 - cpn-prevoyance@fnogec.org**

## **INTERPRETATIONS DES CPN DE PREVOYANCE CADRES ET NON CADRES DU 05/02/2007**

### **DELAI DE STAGE – FRANCHISE**

### **DELAI DE CARENCE – GARANTIE DE SALAIRE CONVENTIONNELLE**

### **PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES DE PREVOYANCE**

## **ACCORDS NATIONAUX DE PREVOYANCE PERSONNELS CADRES ET NON CADRES REMUNERES PAR LES ETABLISSEMENTS**

### **Article 7.1 - Délai de stage**

Pour bénéficier des garanties définies aux articles 8, 9, 10 et 11 du présent accord, le salarié doit, à la date de l'arrêt de travail, justifier de plus de 5 mois de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif les périodes ayant donné lieu au versement de prestations au titre du présent accord.

Ce délai de stage ne s'applique pas :

- pour l'ouverture du droit au capital décès
- si l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement.

### **Article 7.2 - Franchise**

Un délai de carence est fixé à 90 jours pour les personnels dont l'ancienneté est inférieure à un an. Cette ancienneté est appréciée dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires quelles que soient les fonctions exercées.

Ce délai de carence ne s'applique pas pour l'ouverture au capital décès.

## **ARTICLE 8 – Incapacité temporaire totale**

**Article 8.1** - Il s'agit d'une incapacité totale de travail occasionnée par la maladie, l'accident de travail ou de la vie privée, ouvrant droit aux versements des indemnités journalières de l'assurance maladie, accident du travail de la Sécurité sociale.

**Article 8.2** - Pour les personnels ne bénéficiant pas d'une garantie de salaire conventionnelle, le même délai de carence que celui de la Sécurité sociale est appliqué en cas de maladie.

**CONVENTION COLLECTIVE PERSONNELS DES SERVICES ADMINISTRATIFS ET ECONOMIQUES, DES PERSONNELS D'EDUCATION ET DE DOCUMENTATION**

**2.11.2 - Indemnisation par l'employeur**

Si les conditions ci-dessus sont réunies, après un an d'ancienneté dans l'établissement, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical, l'établissement, sauf dispositions légales plus favorables, verse au salarié, à l'échéance habituelle, la fraction du salaire net non garantie par les organismes de Sécurité sociale :

- pendant un mois pour les salariés ayant d'un à deux ans de service dans l'établissement ;
- pendant trois mois pour les salariés ayant plus de deux ans de service dans l'établissement.

Si le salarié, bien que justifiant d'un an d'ancienneté au moins dans l'établissement, ne remplit pas les conditions pour percevoir les indemnités journalières de Sécurité sociale, l'employeur lui verse son salaire, déduction faite des sommes qu'il aurait perçues de la Sécurité sociale si ces droits avaient été ouverts.

Ce droit à indemnisation par l'employeur est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été épuisés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat.

Pour bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit avoir fait valoir ses droits auprès de la Sécurité sociale.

En cas de subrogation l'établissement est tenu de reverser l'intégralité des indemnités journalières de Sécurité sociale reçues.

**Tableau récapitulatif<sup>1</sup>**

<b>Ancienneté</b>			
Moins de 5 mois d'ancienneté dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires au cours des 18 derniers mois	Application du délai de stage : - pas de prestations incapacité invalidité - capital décès : oui - prestations incapacité invalidité suite à AT : oui	Pas de garanties incapacité invalidité pendant 90 jours Capital décès : oui	Non
Ancienneté dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires : - d'au moins 5 mois au cours des 18 derniers mois - mais moins d'1 an	Pas de délai de stage Toutes les garanties	Garanties incapacité invalidité à compter du 91 <sup>ème</sup> jour Capital décès : oui	Non
Ancienneté d'au moins 1 an dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires mais pas dans l'établissement	Pas de délai de stage Toutes les garanties	Droit à toutes les garanties sans délai de franchise	Non
Ancienneté dans l'établissement comprise entre 1 an et 2 ans	Pas de délai de stage Toutes les garanties	Droit à toutes les garanties sans délai de franchise	Incapacité : - complément de salaire de l'établissement pendant un mois - puis prestations de prévoyance  Invalidité et capital décès : oui
Ancienneté dans l'établissement de 2 ans et plus	Pas de délai de stage Toutes les garanties	Droit à toutes les garanties sans délai de franchise	Incapacité : - complément de salaire de l'établissement pendant 3 mois - puis prestations de prévoyance  Invalidité et capital décès : oui

<sup>1</sup> Délai de stage si 5 mois d'ancienneté dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires au cours des 18 derniers mois  
Délai de franchise de 90 jours si ancienneté dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires inférieure à un an  
Garantie de salaire conventionnel si un ou deux ans d'ancienneté dans l'établissement

Exemple :

Salarié malade au 1<sup>er</sup> décembre 2006 – entré dans l'établissement le 1<sup>er</sup> septembre 2006 (3 mois d'ancienneté dans l'établissement) - était employé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août 2006 dans un autre établissement qui relève des organismes employeurs signataires

1. complément de salaire de l'établissement : non car moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement

2. droit aux prestations de prévoyance :

Pas de délai de stage car il a au moins 5 mois d'ancienneté dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires dans les 18 derniers mois

Mais on lui applique la franchise car il a une ancienneté inférieure à un an dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires :

pas de prestations pendant 90 jours – droits aux prestations s'il est toujours malade au 1<sup>er</sup> mars 2007

Le bureau de la CPN  
Président : SPELC  
Secrétaire : UNETP

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

#### Arrêté du 13 mars 2007 fixant pour l'année scolaire 2006-2007 le montant de la contribution des collectivités locales (part personnel) aux dépenses de fonctionnement des classes des établissements du second degré privés placés sous contrat d'association

NOR : MENF0700530A

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 213-2-1, L. 214-6-1 et L. 442-9 ;

Vu la loi de finances pour 2007, notamment son article 29 (II) ;

Vu le décret n° 60-389 du 22 avril 1960 modifié relatif au contrat d'association à l'enseignement public passé par les établissements d'enseignement privés ;

Vu le décret n° 60-745 du 28 juillet 1960 modifié relatif aux conditions financières de fonctionnement (personnel et matériel) des classes sous contrat d'association ;

Vu le décret n° 2005-1631 du 26 décembre 2005 fixant les modalités du transfert définitif aux départements et aux régions de services ou parties de services du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

Vu le décret n° 2006-1610 du 15 décembre 2006 relatif aux modalités de financement des dépenses de fonctionnement des classes sous contrat des collèges et lycées privés ;

Vu l'avis du comité des finances locales en date du 6 février 2007,

Arrêtent :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Sous réserve des dispositions des articles 2 et 3 du présent arrêté, les taux de la contribution annuelle des collectivités locales aux dépenses de fonctionnement des classes placées sous contrat d'association sont fixés, pour l'année scolaire 2006-2007, conformément au tableau ci-après :

CATÉGORIES		TAUX PAR ÉLÈVE (en euros)
<i>Collèges</i>		
C 1	Pour les 80 premiers élèves.....	315,87
C 1 bis	A partir du 81 <sup>e</sup> élève.....	182,13
C 2	4 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> de dispositifs aménagés ou d'insertion.....	214,08
C 3	Sections d'enseignement général et professionnel adapté.....	406,23
C 4	4 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> technologique, 3 <sup>e</sup> préparatoire à la voie professionnelle.....	259,92
C 5	Classes des établissements d'enseignement régional adapté.....	522,72
D 1	Classes des unités pédagogiques d'intégration.....	959,73
<i>Lycées d'enseignement général et technologique</i>		
D 1	Classes des unités pédagogiques d'intégration.....	959,73
G 1	Classes du second cycle.....	186,57
G 2	Classes préparatoires littéraires.....	211,23
G 3	Classes préparatoires scientifiques.....	235,89
T 1	Classes du secteur tertiaire.....	185,34
T 2	Classes du secteur industriel.....	232,83
T 3	Classes des secteurs : bâtiment, biologie, informatique, hôtellerie.....	242,58
TS 1	Sections de techniciens supérieurs, secteur tertiaire.....	230,40
TS 2	Sections de techniciens supérieurs, secteur industriel.....	276,66
TS 3	Sections de techniciens supérieurs secteurs : bâtiment, biologie, informatique, hôtellerie.....	296,31

CATÉGORIES		TAUX PAR ÉLÈVE (en euros)
<i>Lycées professionnels</i>		
C 2	4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> de dispositifs aménagés ou d'insertion (*). .....	214,08
C 3	Sections d'enseignement général et professionnel adapté.....	406,23
D 1	Classes des unités pédagogiques d'intégration.....	959,73
P 1	Classes du secteur tertiaire (*). .....	284,85
P 2	Classes du secteur industriel (*). .....	349,68
P 3	Classes des secteurs : bâtiment, biologie, informatique, hôtellerie (*). .....	374,61
(*) Y compris, formation apprenti junior (C2) ; 3 <sup>e</sup> générale avec module de découverte professionnelle (3 <sup>e</sup> DP 6H) (P1) ; 4 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> technologiques, 3 <sup>e</sup> préparatoire à la voie professionnelle (P1, P2 ou P3).		

**Art. 2.** – Dans les collèges classés en zone d'éducation prioritaire, les taux de la contribution annuelle des collectivités locales aux dépenses de fonctionnement des classes placées sous contrat d'association sont fixés conformément au tableau ci-après :

CATÉGORIES		TAUX PAR ÉLÈVE (en euros)
<i>Collèges</i>		
C 1	Pour les 80 premiers élèves.....	345,87
C 1 bis	A partir du 81 <sup>e</sup> élève.....	199,56
C 2	4 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> de dispositifs aménagés ou d'insertion. ....	228,87
C 3	Sections d'enseignement général et professionnel adapté.....	422,16
C 4	4 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> technologiques, 3 <sup>e</sup> à vocation professionnelle. ....	262,41
C 5	Classes des établissements d'enseignement régional adapté. ....	591,93

**Art. 3.** – Le directeur général des collectivités locales au ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, le directeur du budget et le directeur général de la comptabilité publique au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et le directeur des affaires financières au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 13 mars 2007.

*Le ministre de l'éducation nationale,  
l'enseignement supérieur  
et de la recherche,*  
Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur des affaires financières,*  
M. DELLACASAGRANDE

*Le ministre d'Etat,  
ministre de l'intérieur  
et de l'aménagement du territoire,*  
Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur général  
des collectivités locales,*  
D. JOSSA

*Le ministre de l'économie,  
des finances et de l'industrie,*  
Pour le ministre et par délégation :  
*Le sous-directeur,*  
G. GAUBERT

## ANNEXE 1 à la Circulaire 2006/2007.7

### **ENTRETIEN ANNUEL D'ACTIVITE ET DE DEVELOPPEMENT**

#### ***L'intérêt d'un tel entretien :***

##### **Pour le salarié, il s'agit en fait d'une opportunité**

Il va disposer d'un **moment privilégié de dialogue** avec son supérieur hiérarchique. A cette occasion, il va pouvoir mesurer sa propre participation dans la communauté éducative et apprécier ce qu'en pense sa hiérarchie. Dans le cadre de cet entretien, il va pouvoir faire état du bilan de son année et en tirer les enseignements pour l'avenir. Il pourra aussi faire part de sa façon de percevoir son travail et pourquoi pas proposer des voies d'amélioration, ainsi il pourra participer à l'élaboration de ses objectifs pour l'année à venir. Ce moment sera aussi un temps pour **parler de soi**, de ses aspirations, de ses souhaits et préoccupations. Le salarié pourra peut être alors bénéficier de conseils de la part de son supérieur et ensemble ils pourront échanger et préparer son parcours de formation et préciser ses perspectives d'évolution.

##### **Pour le responsable hiérarchique, cet entretien est un outil de management, au sens d'accompagnement**

Le responsable hiérarchique va créer un temps privilégié de dialogue et d'expression qui lui permettra de **mieux connaître son collaborateur**.

La soi-disant disponibilité, parce que la porte est toujours ouverte, ou bien encore les temps d'échanges entre deux portes, sont totalement désuets et archaïques au regard de ce temps consacré à l'autre.

Nous sommes ainsi dans la droite ligne des assises avec le respect de la personne.

Cet entretien va permettre de **clarifier les perceptions mutuelles** concernant le poste occupé et la façon dont le salarié accomplit son travail. De même, ce pourra être l'occasion de mettre fin à des malentendus qui étaient peut être totalement inconscients parce qu'ignorés de l'un ou de l'autre. Ce temps doit permettre au responsable hiérarchique d'**expliquer les politiques et les plans d'actions** et donner au salarié **l'envie de progresser**. Il doit aussi permettre à ce supérieur de recueillir des informations qui lui permettront de disposer de bases objectives dans sa gestion des ressources humaines.

##### **Pour l'établissement, l'entretien annuel d'activité et de développement doit aboutir à instaurer une vraie dynamique**

Cet entretien va aider à la mise en place d'une **communication interne de qualité**. Cette approche doit permettre d'accompagner chaque salarié dans son évolution personnelle, ainsi, les ressources humaines seront optimisées et les carrières seront gérées avec réalisme et objectivité.

Cet entretien présente donc pour chacun bien des avantages, mais il répond aussi à des objectifs :

\* **objectifs organisationnels** : il va permettre de s'assurer que les responsabilités de chacun sont bien définies et qu'elles n'engendrent pas de déséquilibre en terme de charge de travail entre les personnes ou les services.

\* **objectifs psychologiques** : le salarié va pouvoir ainsi se situer, apprécier sa contribution dans la communauté, connaître l'attente de son supérieur, voire reconnaître ses résultats et ses efforts.

\* **objectifs de développement et d'évolution** :

ce sera l'occasion de montrer au salarié les points à améliorer, de définir avec lui les moyens de progresser, connaître ses souhaits d'évolution.

\* **objectifs de ressources humaines** : il va permettre de mieux gérer les carrières et d'analyser les besoins de formation.

Cet entretien, de par ses enjeux et ses conséquences, se doit d'être bien préparé, tant du côté du salarié que de son responsable hiérarchique.

## ANNEXE 2 à la circulaire 2006/2007.7

### LE VERSEMENT TRANSPORT

*Lettre circulaire ACOSS n° 2006-116 du 9 novembre 2006*

Suite à l'arrêt du 11 octobre 2005 de la deuxième chambre civile de la cour de cassation (Société Thalès c/ URSSAF de Paris), il convient de modifier les règles de détermination de l'effectif pour l'assujettissement au versement transport.

#### REGLES ACTUELLES

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-087 du 6 juin 2005

- En cas d'accroissement de l'effectif et de dépassement constant du seuil de 9 salariés, le versement transport est dû à compter du premier jour du mois civil au cours duquel l'effectif a été supérieur à 9 salariés.
- En cas de diminution de l'effectif de façon durable sous le seuil de 9 salariés, le versement transport cesse d'être dû à compter du premier jour du mois civil au cours duquel l'effectif est devenu inférieur ou égal à 9 salariés.
- La fluctuation résulte de deux franchissements en sens inverse du seuil de 9 salariés, l'effectif étant déterminé chaque mois.

En cas d'effectif fluctuant, l'assujettissement au versement transport est déterminé en fonction d'un effectif correspondant à la moyenne arithmétique des effectifs au dernier jour de chaque trimestre civil. Le versement transport est dû pour l'année civile lorsque l'effectif annuel moyen est supérieur à 9 salariés.

#### NOUVELLES REGLES

Tenant compte d'une jurisprudence remontant à l'automne 2005, l'ACOSS a modifié sa position sur deux points essentiels :

- il faut se placer par rapport à **l'effectif employé dans la zone de versement de transport au dernier jour de chaque trimestre** (31 mars, 30 juin, 30 septembre, 31 décembre) et non plus à la fin de chaque mois ;
- il y a **fluctuation si l'effectif diffère sur au moins deux trimestres**, quel qu'il soit. De ce fait, il n'est plus nécessaire que le seuil de 9 salariés soit doublement franchi pour qu'il y ait fluctuation. Il suffit simplement qu'il y ait deux variations trimestrielles successives, peu important qu'elles soient en sens contraire ou qu'elles s'articulent ou non autour du seuil de 9 salariés.

**Exemples** : une entreprise a un effectif de 7 salariés en janvier, 10 en février puis 9 à partir de mars jusqu'en décembre. Jusqu'à présent, l'ACOSS considérait qu'il y avait fluctuation d'effectifs, le seuil de 9 salariés étant apprécié le mois le mois et franchi deux fois en sens

contraire (de 7 à 10 salariés entre janvier et février, puis de 10 à 9 salariés entre février et mars).

Avec les nouvelles règles, l'effectif est apprécié à la fin de chaque trimestre civil : l'effectif est, selon ces règles, de 9 salariés à la fin de chaque trimestre (au 31 mars, 30 juin, 30 septembre, 31 décembre). Il n'y a donc pas fluctuation d'effectif.

### Conséquences sur l'assujettissement

Lorsqu'il y a « fluctuation », l'assujettissement est déterminé pour l'ensemble de l'année. A cet égard, les règles n'ont pas changé :

- le versement de transport est dû pour toute l'année si la moyenne arithmétique de l'effectif employé dans la zone de versement de transport concernée au dernier jour de chaque trimestre est supérieure à 9 ;
- à l'inverse, l'employeur n'est pas redevable du versement de transport pour l'année si la moyenne arithmétique est inférieure ou égale à 9.

De façon générale, les nouvelles règles vont jouer sur l'assujettissement (ou non) pour les entreprises dont l'effectif croît ou décroît de manière significative au cours de l'année.

### Si l'effectif est constant sur l'année civile

**VT dû**, si l'effectif est supérieur à 9 salariés

**Pas de VT**, si l'effectif est inférieur ou égal à 9 salariés

### En cas de variations trimestrielles successives

Faire la moyenne arithmétique des effectifs au dernier jour de chaque trimestre civil

**VT dû sur l'année entière**, si le résultat est supérieur à 9 salariés

Exemples :

8 + 11 + 10 + 9                    moyenne = 9,5 salariés

8 + 11 + 17 + 18                  moyenne = 13,5 salariés

**Pas de VT sur l'année entière**, si le résultat est inférieur ou égal à 9 salariés

Exemples :

8 + 9,75 + 9,75 + 7,5            moyenne = 8,75 salariés

11 + 9 + 7 + 5                    moyenne = 8 salariés

### Modalités d'application de la nouvelle doctrine administrative

1 - Pour les entreprises qui ont acquitté le versement transport au regard des anciennes règles et qui, compte tenu de la nouvelle doctrine n'auraient pas dû être assujetties au versement transport, elles peuvent demander le remboursement des sommes indûment versées dans le délai de 3 ans à compter de la date à laquelle le versement transport a été acquitté (autorité organisatrice des transports).

2 - Les entreprises qui, au regard de la nouvelle doctrine administrative, auraient dû acquitter le versement transport, elles doivent appliquer les nouvelles règles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## ANNEXE 3 à la Circulaire 2006/2007.7

### ACCESSIBILITE DES PERSONNES HANDICAPEES DANS NOS ETABLISSEMENTS SCOLAIRES

**De nouvelles dispositions architecturales, propres à assurer l'accessibilité des établissements, viennent d'entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 à la suite de la publication de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.**

*Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagements permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente.*

Les établissements des quatre premières catégories doivent **faire l'objet d'un diagnostic** de leurs conditions d'accessibilité, **au plus tard le 1er janvier 2011**. Ce diagnostic analyse la situation de l'établissement au regard des obligations législatives et réglementaires en matière d'accessibilité et décrit les travaux nécessaires à cette mise en conformité, et établit une évaluation du coût des travaux.

Les cinq catégories d'établissement sont tenues de faire les **travaux de mise en conformité** d'accessibilité aux personnes handicapées **d'ici le 31 décembre 2014**.

Le préfet peut accorder des dérogations lorsque les travaux d'accessibilité sont susceptibles d'avoir des conséquences démesurées sur l'activité de l'établissement. Le préfet peut également accorder des dérogations en faveur des bâtiments classés monuments historiques ou des bâtiments construits aux abords et dans le champ de visibilité d'un monument historique. Toutefois, si un permis de construire ou une déclaration de travaux sont déposés dès l'année 2007, ils devront respecter les normes d'accessibilité, ainsi que toutes les mises en conformité incendie, environnementale...

A titre d'exemple, les établissements de la 5<sup>ème</sup> catégorie (*moins de 100 personnes*) ne sont pas tenus de créer un ascenseur, s'il n'y a pas de salles accueillant du public à l'étage.

**Les normes d'accessibilité aux personnes handicapées sont explicitées dans un tableau que vous pouvez trouver sur le site de la FNOGEC, rubrique "droit immobilier".**

### **Classement des établissements recevant du public en terme de sécurité**

#### **☛ Le premier groupe : les 4 premières catégories**

Sont concernés par ce premier groupe les bâtiments fréquentés habituellement par les élèves plus le personnel, dont l'effectif total est compris dans une de ces 4 catégories. Le classement se fait sur l'ensemble des bâtiments de l'établissement scolaire si ceux-ci communiquent entre eux. A contrario, pour un établissement scolaire qui est composé de différents bâtiments isolés entre eux (espace de plus de 8 m entre eux, s'ils sont accolés mais n'ont pas de porte de communication interne et que le mur de séparation est coupe-feu plus de 2 heures minimum), le classement se fait pour chaque bâtiment. Ainsi, un établissement scolaire peut avoir un bâtiment de 3<sup>ème</sup> catégorie accolé à un bâtiment de 5<sup>ème</sup> catégorie.

Sont concernés les établissements de :

1<sup>ère</sup> catégorie : plus de 1 500 personnes.

2<sup>ème</sup> catégorie : 701 à 1 500 personnes.

3<sup>ème</sup> catégorie : 301 à 700 personnes.

4<sup>ème</sup> catégorie : moins de 300 personnes

et jusqu'à l'un des nombres du tableau ci-après

TYPES *	DECOMPTE DU PYBLIC	REPARTITION			TOTAL
		SOUS-SOL	R. DE RC	ETAGE	
L	Cas général 1 personne par m2	100	100	100	200
N	Restauration assise 1 personne par m2	100	100	100	200
R	Sans pensionnaires	100	200	100	200
	Avec pensionnaires	20	20	20	20
	Ecoles maternelles	Interdit	100	0	100
V	1 personne par siège ou	100	300	200	300
	2 personnes par m2				
X	Cas général 1 personne pour 4 m2	100	200	100	200

\* Les établissements sont classés en type, selon la nature de leur exploitation.

L Salles d'audition, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple

N Restaurant et débits de boissons

R Etablissements d'enseignement, les colonies de vacances

V Etablissements de culte

X Etablissements sportifs couverts

**\* Le deuxième groupe : la 5<sup>ème</sup> catégorie**

Le deuxième groupe comprend les établissements de 5<sup>ème</sup> catégorie. L'effectif admis est déterminé par le nombre d'élèves accueillis et par les personnels travaillant dans l'école, le total ne devant pas dépasser l'un des seuils fixés dans le tableau ci-contre ; si un des seuils est dépassé, l'école passe en 4<sup>ème</sup> catégorie.

**NOTE IMPORTANTE :** pour les établissements de type R et X, le décompte du public est donné par déclaration écrite du chef d'établissement ou par le maître d'ouvrage.

Le nombre total des effectifs n'est pas le cumul des effectifs dans les différents niveaux ; la limite des effectifs est atteinte lorsqu'un des nombres des colonnes est atteint. S'il est en-dessous de ces effectifs, le bâtiment est classé en 5<sup>ème</sup> catégorie.

**Vous trouverez en pièce jointe, le tableau d'explication des normes d'accessibilité aux personnes handicapées.**

## NOTICE D'ACCESSIBILITE

(extrait de la circulaire 94-55 du 7 juillet 1994, arrêté du 31 mai 1994)

Cheminement accessible	Cheminement usuel jusqu'aux différents services et places de stationnement
Largeur	1,40 m minimum 1,20 m minimum si aucun mur
Portes	1,40 m si local de plus de 100 personnes, l'un des vantaux a une largeur minimale de 0,80 m. 0,90 m si local de moins de 100 personnes 0,80 m si local inférieur à 30 m <sup>2</sup>
Pentes	Inférieure à 5 %. Si elle dépasse 4 % un palier de repos est nécessaire tous les 10 m. <b>En cas d'impossibilité technique (tolérance exceptionnelle)</b> 8 % sur une longueur inférieure à 2 m 12 % sur une longueur inférieure à 0,50 m Garde-corps préhensible obligatoire pour toute rupture de 0,40 m de hauteur.
Ressaut	2 cm maximum arrondis ou chanfreins Tolérance : 4 cm avec chanfrein à un pour trois Distance minimale entre deux ressauts est de 2,50 m Pentes avec ressauts successifs, dites « pas d'âne », interdites
Dévers	2 % maximum
Paliers de repos	Longueur : 1,40 m horizontaux à l'intérieur de chaque sas, en haut et en bas de toutes pentes, devant toutes les portes (en dehors des débâtements de portes)
Fentes et trous	2 cm maximum
Sols et revêtements	Non meubles, non glissants sans obstacle à la roue (type enrobé)
Bornes et poteaux	De couleur contrastée avec l'environnement immédiat
Ascenseurs	Obligatoire à partir de 100 personnes pour les établissements d'enseignement, en étage ou en sous-sol, ou si service non rendu au rdc. Dimensions intérieures 1m x 1,30 m. Porte 0,80 m. Précision d'arrêt 2cm. Hauteur des commandes 1,30 m maximum
Escaliers	Hauteur des marches 16 cm. Giron 28 cm. Largeur : 1,40 m si murs des deux côtés 1,30 m si mur d'un seul côté 1,20 m si pas de mur Nez de marche bien visible, main courante de chaque côté avec dépassement première et dernière marches de chaque volée. Tout escalier de plus de trois marches doit comporter une main courante préhensible
Places de stationnement automobile	Une place par fraction de 50 places minimum. Au-delà de 500 places, ne doit pas être inférieur à 10, est fixé par arrêté municipal. Largeur : 3,30 m. Signalisation verticale et horizontale
Cabinets d'aisances	1 W.C. par niveau comprenant des W.C. avec 1 W.C. aménagé par sexe. Si autres W.C. les séparer par sexe (établissement secondaire) Emplacement de 0,80 m x 1,30 m à côté de la cuvette. Hauteur de celle-ci entre 0,46 et 0,50 m. Commande de chasse d'eau accessible Barre d'appui entre 0,70 et 0,80 m. Axe de la cuvette : 0,35 à 0,40 cm du mur. Lavabo face inférieure à 0,70 m Miroir à 1,05 m du sol
Téléphone	Hauteur des dispositifs de commande comprise entre 0,90 et 1,30 m maximum Emplacement de 0,80 x 1,30 m face à l'appareil Inscription du numéro d'appel en relief et en braille à proximité de l'appareil
Divers (table, guichet, etc.)	Hauteur de la face supérieure à 0,80 m. Hauteur de la face inférieure 0,70 m Atteinte des différents aménagements (prise de courant, interrupteur, poignées de porte, et tous dispositifs de commande et de service : 0,40 à 1,30 m maximum

## NOTICE D'ACCESSIBILITE

(extrait de la circulaire 94-55 du 7 juillet 1994, arrêté du 31 mai 1994)

Cheminement accessible	Cheminement usuel jusqu'aux différents services et places de stationnement
Largeur	1,40 m minimum 1,20 m minimum si aucun mur
Portes	1,40 m si local de plus de 100 personnes, l'un des vantaux a une largeur minimale de 0,80 m. 0,90 m si local de moins de 100 personnes 0,80 m si local inférieur à 30 m <sup>2</sup>
Pentes	Inférieure à 5 %. Si elle dépasse 4 % un palier de repos est nécessaire tous les 10 m. <b>En cas d'impossibilité technique (tolérance exceptionnelle)</b> 8 % sur une longueur inférieure à 2 m 12 % sur une longueur inférieure à 0,50 m Garde-corps préhensible obligatoire pour toute rupture de 0,40 m de hauteur.
Ressaut	2 cm maximum arrondis ou chanfreins Tolérance : 4 cm avec chanfrein à un pour trois Distance minimale entre deux ressauts est de 2,50 m Pentes avec ressauts successifs, dites « pas d'âne », interdites
Dévers	2 % maximum
Paliers de repos	Longueur : 1,40 m horizontaux à l'intérieur de chaque sas, en haut et en bas de toutes pentes, devant toutes les portes (en dehors des débattements de portes)
Fentes et trous	2 cm maximum
Sols et revêtements	Non meubles, non glissants sans obstacle à la roue (type enrobé)
Bornes et poteaux	De couleur contrastée avec l'environnement immédiat
Ascenseurs	Obligatoire à partir de 100 personnes pour les établissements d'enseignement, en étage ou en sous-sol, ou si service non rendu au rdc. Dimensions intérieures 1m x 1,30 m. Porte 0,80 m. Précision d'arrêt 2cm. Hauteur des commandes 1,30 m maximum
Escaliers	Hauteur des marches 16 cm. Giron 28 cm. Largeur : 1,40 m si murs des deux côtés 1,30 m si mur d'un seul côté 1,20 m si pas de mur Nez de marche bien visible, main courante de chaque côté avec dépassement première et dernière marches de chaque volée. Tout escalier de plus de trois marches doit comporter une main courante préhensible
Places de stationnement automobile	Une place par fraction de 50 places minimum. Au-delà de 500 places, ne doit pas être inférieur à 10, est fixé par arrêté municipal. Largeur : 3,30 m. Signalisation verticale et horizontale
Cabinets d'aisances	1 W.C. par niveau comprenant des W.C. avec 1 W.C. aménagé par sexe. Si autres W.C. les séparer par sexe (établissement secondaire) Emplacement de 0,80 m x 1,30 m à côté de la cuvette. Hauteur de celle-ci entre 0,46 et 0,50 m. Commande de chasse d'eau accessible Barre d'appui entre 0,70 et 0,80 m. Axe de la cuvette : 0,35 à 0,40 cm du mur. Lavabo face inférieure à 0,70 m Miroir à 1,05 m du sol
Téléphone	Hauteur des dispositifs de commande comprise entre 0,90 et 1,30 m maximum Emplacement de 0,80 x 1,30 m face à l'appareil Inscription du numéro d'appel en relief et en braille à proximité de l'appareil
Divers (table, guichet, etc.)	Hauteur de la face supérieure à 0,80 m. Hauteur de la face inférieure 0,70 m Atteinte des différents aménagements (prise de courant, interrupteur, poignées de porte, et tous dispositifs de commande et de service : 0,40 à 1,30 m maximum