

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DE DIVERS ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650220M

IDCC : 18

PRÉAMBULE

Suite à la signature de l'accord national de branche du 19 décembre 2013 relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile, il a été décidé de procéder à la réécriture de plusieurs articles de la convention collective nationale de l'industrie textile et de ses annexes. En conséquence, à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions figurant dans les articles suivants de ladite convention sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes, dans les conditions précisées dans le titre IV du présent accord.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET CLAUSES « OUVRIERS »
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Article 44 (G) « Aptitude à l'emploi. – Engagement »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi sera vérifiée, à l'embauche, par le médecin du travail, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

A l'embauche, l'employeur précisera par écrit aux intéressés la fonction, le niveau et l'échelon (ou la position et le cas échéant l'échelon pour les ingénieurs et cadres), les conditions de rémunération, et le cas échéant les avantages annexes. »

Article 73 (G) « Rémunérations minimales garanties »

Les dispositions figurant dans cet article qui sont situées avant le paragraphe B « Garanties particulières liées au travail au rendement » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les rémunérations minimales garanties sont déterminées dans les conditions suivantes :

A. – Garanties individuelles

Les rémunérations minimales garanties sont définies sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 152,25 heures par mois. Elles constituent des salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Elles sont communes aux salariés des deux sexes.

Elles sont définies par niveaux et échelons pour les non-cadres et par positions (et échelons pour la position I) pour les cadres, conformément aux dispositions de l'accord du 19 décembre 2013 relatif à la révision des classifications professionnelles dans l'industrie textile.

Les rémunérations minimales garanties s'entendent sur la base de la nouvelle classification, à l'exclusion :

- 1° Des majorations pour heures supplémentaires ;
- 2° Des majorations pour travail en équipe, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- 3° Des indemnités pour travaux dangereux ou insalubres ;
- 4° Des gratifications bénévoles et aléatoires ;
- 5° Des indemnités représentatives de frais ;
- 6° De toutes primes dont le paiement est effectué avec une périodicité supérieure au mois ;
- 7° Des primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- 8° Des suppléments de valeur personnelle. »

Article 74 « Contrôle des salaires et des charges de travail »

Les dispositions figurant dans le paragraphe *d* « Bulletin de paie (G) » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« *d*) Bulletin de paie (G)

Les modalités de calcul des salaires, quelle que soit la forme de ceux-ci, devront être précisées aux intéressés de telle sorte qu'ils soient en mesure de vérifier le décompte de leur paie.

Le bulletin de paie sera établi conformément aux dispositions légales. Il devra comporter en outre pour chaque salarié l'indication de son niveau et de son échelon (ou de sa position et le cas échéant de son échelon pour les ingénieurs et cadres). »

Article 74-1 (O) « Paiement au mois »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les ouvriers seront payés au mois dans les conditions suivantes :

1° Principes de détermination du paiement au mois

Le paiement au mois a pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail suivant les mois.

2° Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale est calculée comme indiqué à l'article 73 de la convention collective nationale.

3° Rémunération mensuelle effective

a) La rémunération mensuelle effective pour l'horaire légal hebdomadaire en vigueur de 35 heures doit être au minimum égale à la rémunération mensuelle minimale calculée comme indiqué ci-dessus.

b) Pour les ouvriers payés au rendement au sens de l'article 73.B de la convention collective nationale, il sera tenu compte en outre des garanties collectives au rendement, telles que prévues par l'article 73.B susvisé.

4° Adaptation des rémunérations mensuelles, minimales et effectives à l'horaire réel

Les rémunérations mensuelles, minimales et effectives sont adaptées à l'horaire réel.

Ces rémunérations impliquent de la part du salarié l'exécution du temps de travail correspondant à l'horaire hebdomadaire contractuel ayant servi à leur détermination. En conséquence, les heures ou fractions d'heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle, à l'exception notamment de celles dont l'indemnisation est prévue par la présente convention collective, ou d'absences autorisées de courte durée qui seraient compensées, en accord avec la direction, par un déplacement d'horaire.

Pour déterminer la rémunération due à la suite de cette déduction, les entreprises pratiqueront l'une ou l'autre des deux méthodes suivantes :

- soit déduire le 1/152,25 du forfait mensuel par heure d'absence lorsque la durée des absences est inférieure à la moitié de la durée normale du travail du mois considéré ou, dans le cas contraire, rémunérer sur la base de 1/152,25 les heures effectuées dans le mois ;
- soit appliquer au forfait mensuel le rapport entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures qui auraient dû être normalement effectuées dans le mois considéré.

5° Acompte

Un acompte sera versé aux ouvriers qui en feront la demande. »

Article 77 (O) « Indemnité de départ à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1/4 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux définis par l'article 58 ci-dessus. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

2. Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Toutefois, dans les entreprises qui, compte tenu de la possibilité de report prévue par l'avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 19 décembre 2013, n'auront pas mis en œuvre les nouvelles classifications au 1^{er} janvier 2016, les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'au 1^{er} mai 2016.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé conformément au code du travail en vue de son extension.

Négociation concernant le chômage partiel

Il est convenu qu'une négociation concernant le chômage partiel ou activité partielle sera engagée au cours du premier trimestre 2016.

Fait à Clichy, le 2 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIT.

Syndicats de salariés :

CMTE CFTC ;

THC CGT.

ANNEXE IV

INGÉNIEURS ET CADRES

Article 5 « Rémunérations minima garanties »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les rémunérations minimales garanties sont déterminées pour les positions I (comprenant 2 échelons), II, III et IV, faisant l'objet des articles 8 et 9 ci-après de l'annexe IV. »

Article 6 « Caractère forfaitaire de la rémunération »

« Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Les appointements des cadres peuvent être des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. Ils incluent notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement, le service ou les ateliers.

L'horaire servant de base à l'établissement du forfait est précisé dans la lettre d'engagement prévue à l'article 11.1 ou dans la notification ultérieure prévue à l'article 12. Les conditions de ses variations sont fixées par cette lettre ou notification ou, à défaut, sont fixées d'un commun accord dans chaque cas particulier, étant entendu que le forfait ne pourra être modifié que si l'exercice des fonctions de l'intéressé s'accompagne d'une modification effective de son horaire.

A défaut d'accord, la partie la plus diligente aura la possibilité de faire jouer les moyens de recours prévus par l'article 36 de la présente annexe dans la limite d'un délai maximum de 1 mois. Passé ce délai, la modification ne pourra être appliquée, en tout état de cause, avant l'expiration d'un nouveau délai de 3 mois.

Les appointements effectifs devront être au moins égaux à la rémunération conventionnelle minimum garantie correspondant, pour l'emploi, à l'horaire forfaitaire éventuellement fixé.

La rémunération conventionnelle minimum figurant dans les barèmes doit tenir compte des heures supplémentaires si l'horaire forfaitaire en comporte.

Les présentes dispositions s'appliquent sans préjudice des autres formules de rémunération autorisées dans les conditions légales. »

Articles 7, 8, 9

Les dispositions figurant dans ces articles sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7

Le système de classification est basé sur 4 niveaux de positionnement pour les emplois d'ingénieurs et cadres : positions I, II, III, IV.

Pour la position I, 2 échelons sont prévus. Le classement dans les différentes positions et, le cas échéant, échelon, est déterminé conformément à l'article 8 ci-après.

Article 8

Position I

Définition :

Le cadre exerce sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit ; il connaît les techniques de son métier et s'appuie sur les process, méthodes et pratiques de l'entreprise. Il agit de façon autonome pour organiser son temps de travail et peut être amené à superviser les travaux d'une équipe opérationnelle.

Connaissances théoriques :

- il met en œuvre les connaissances acquises par sa formation initiale (1^{er} échelon) ;
- il met en œuvre les connaissances acquises confirmées par son expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour sa spécialité (financière, technique, commerciale...), (2^e échelon).

Délégation :

- sa délégation demeure limitée à sa fonction.

Relations-communication :

- à ce niveau, le titulaire a des relations de travail courantes avec des interlocuteurs internes et dans un cadre précis avec les interlocuteurs externes.

Position II

Définition :

- le cadre exerce sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les process, méthodes et pratiques d'organisation du travail de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail.

Délégation :

- sa délégation demeure limitée au champ de son activité, missions et/ou projets dédiés, pour lesquels il peut être en charge d'une équipe dont il supervise l'activité ou de la gestion d'un projet dont il est l'expert.

Autonomie :

- il agit dans le cadre de directives. Il est réactif et s'est approprié tous les aspects de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, le cadre intervient selon les directives reçues. Il ne se limite plus à transmettre ses connaissances, mais veille également au bon déploiement de l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Relations-communication :

- en matière de communication, il peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes ;
- il favorise la communication auprès des équipes qui contribuent à l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Position III

Définition :

- à partir de cette position, les missions confiées acquièrent une dimension et une amplitude supplémentaires. Assurant généralement la supervision d'un département, d'une unité, le cadre exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois. Son approche est à cet égard plus complète car il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales.

Autonomie :

- le périmètre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles.

Délégation :

- sa délégation porte sur l'ensemble de son domaine d'activité.

Management :

- dans son rôle de manager, il doit veiller à la formation de ses collaborateurs et favorise le dialogue nécessaire au maintien d'un bon climat social.

Relations-communication :

- en matière de communication, il entretient avec ses collaborateurs des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet.

Position IV

Définition :

- dans cette position, sont classées les fonctions de direction générale qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. Le cadre participe à la définition et à la réalisation des objectifs du service ou de l'unité dont il a la charge.

Relations-communication :

- son approche dans le domaine de la communication est plus collective. Il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Délégation :

- il peut engager l'entreprise par une large délégation.

Management :

- il manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Il veille à l'actualisation des compétences de ses collaborateurs et contribue au dialogue social dans l'entreprise.

Article 9

Relèvent du régime de retraite des cadres de la convention du 14 mars 1947 les ingénieurs et cadres soumis à la présente annexe IV de la convention collective. »

Article 11.1 « Lettre d'engagement »

Les dispositions prévues dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La lettre d'engagement ou le contrat de travail devra, outre les dispositions légales et conventionnelles obligatoires, préciser notamment la fonction de l'intéressé, sa position (le cas échéant son échelon pour la position I) au regard des classifications professionnelles. Elle pourra aussi prévoir le cas échéant une clause de non-concurrence telle que prévue à l'article 32 ci-dessous. »

Article 13

Dans le paragraphe 2°, les termes « et du coefficient minimum 400 » sont supprimés et remplacés par les termes « et au minimum de la position I, 1^{er} échelon ». Dans le paragraphe 3°, les termes « du coefficient » sont supprimés et remplacés par les termes « de la position et le cas échéant de l'échelon ».

Article 22 « Mise à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 2 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 3 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

Article 23 « Départ à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 2 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 3 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux définis par l'article 19 ci-dessus.

L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non.

ANNEXE V

EMPLOYÉS, TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE ET ASSIMILÉS

Article 3

Dans le paragraphe 4°, les termes « et du coefficient minimum 400 » sont supprimés et remplacés par les termes « et au minimum de la position I, 1^{er} échelon ».

Dans le paragraphe 5°, les termes « du coefficient » sont supprimés et remplacés par les termes « de la position et le cas échéant de l'échelon ».

Article 4

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Rémunérations minimales garanties et classifications

Les rémunérations minimales garanties sont déterminées pour les différents niveaux et échelons, prévus dans le cadre de l'accord national daté du 19 décembre 2013 relatif à la révision des classifications professionnelles dans l'industrie textile.

Horaire

1° L'horaire de travail pris en considération est l'horaire légal hebdomadaire, soit 35 heures (ou 152,25 heures par mois), auquel s'ajoutent le cas échéant les heures supplémentaires.

2° Lorsque les fonctions d'un agent de maîtrise le permettent, sa rémunération peut, avec l'accord de l'intéressé, être fixée sur la base d'un horaire forfaitaire qui ne varie pas en fonction de son horaire personnel. Il inclut, notamment, les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par les ateliers où il exerce ses fonctions.

L'horaire servant de base à l'établissement du forfait devra être précisé dans la lettre d'engagement prévue à l'article 8.1 ou dans la notification écrite ultérieure prévue à l'article 8.2. Les conditions de ses variations devront être fixées par cette lettre ou notification ou, à défaut, devront être fixées d'un commun accord dans chaque cas particulier, étant entendu que le forfait ne pourra être modifié que si l'exercice des fonctions de l'intéressé s'accompagne d'une modification effective de son horaire.

A défaut d'accord, la partie la plus diligente aura la possibilité de faire jouer les moyens de recours prévus par l'article 20 de la présente annexe dans la limite d'un délai maximum de 1 mois. Passé ce délai, la modification ne pourra être appliquée en tout état de cause avant l'expiration d'un nouveau délai de 3 mois.

Les appointements effectifs devront être au moins égaux à la rémunération conventionnelle minimum garantie correspondant, pour l'emploi, à l'horaire forfaitaire éventuellement fixé.

La rémunération conventionnelle minimum figurant dans les barèmes s'entend sur la base de la durée légale du travail pour 152,25 heures, elle doit tenir compte des heures supplémentaires si l'horaire forfaitaire en comporte.

Travail en équipe

En cas de travail en équipe, les ressortissants de la présente annexe qui suivent l'horaire des ouvriers travaillant en équipe doivent bénéficier d'avantages d'un montant global au moins égal à ceux consentis éventuellement à ces ouvriers au titre du travail en équipe.

Dans le cas particulier où les ouvriers travailleraient en équipes fixes et les agents de maîtrise en équipes alternantes, ceux-ci bénéficieraient également, à défaut d'accords régional, local, de branche ou d'entreprise, propre au travail en équipes alternantes, des dispositions prévues ci-dessus pour l'équipe avec laquelle ils travailleront. »

PÉRIODE D'ESSAI

Article 7

Le paragraphe figurant à l'article 7 (issu de l'avenant du 15 décembre 2008) :

« – entre 1 et 2 mois maximum pour le personnel ayant un coefficient de qualification égal ou inférieur à 220 (premier cas) ;

– entre 2 et 3 mois maximum, pour le personnel ayant un coefficient de qualification supérieur à 220 (deuxième cas) ».

est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« – entre 1 et 2 mois maximum pour les employés (premier cas) ;

– entre 2 et 3 mois maximum, pour les techniciens, agents de maîtrise (deuxième cas) ».

Article 8.1 « Lettre d'engagement »

Les dispositions prévues dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La lettre d'engagement ou le contrat de travail doit, outre les dispositions légales et conventionnelles obligatoires, préciser notamment la fonction de l'intéressé, son niveau et son échelon au regard des classifications professionnelles.

Elle peut aussi prévoir le cas échéant une clause de non-concurrence telle que prévue à l'article 17.2 de la présente annexe. »

Article 11 « Mise à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

– 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

– 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

Article 12 « Départ à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

- En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :
- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
 - 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

ETAM classés dans les niveaux 1 à 3

- 1/4 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

ETAM classés au minimum au niveau 4

- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux définis par l'article 10 ci-dessus. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »