

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture  
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/47 DU 7 DÉCEMBRE 2019

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l’agriculture et de l’alimentation</b> .....	(*)

(\*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 47.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/47

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ameublement (négoce) : avenant n° 1 du 2 octobre 2019 relatif aux frais de santé (100 % santé).....</b>	4
<b>Ameublement (négoce) : avenant n° 3 du 2 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.....</b>	13
<b>Animation : avenant n° 176 du 1<sup>er</sup> octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage .....</b>	15
<b>Animation : avenant n° 178 du 1<sup>er</sup> octobre 2019 modifiant le titre XI « Complémentaire santé » relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé.....</b>	34
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 10 septembre 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels pour l'année 2020.....</b>	38
<b>Carrières et matériaux (industries [Centre-Val de Loire, ouvriers, ETAM]) : accord du 12 juin 2019 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (Centre-Val de Loire) .....</b>	40
<b>Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 3 du 11 juillet 2019 à l'accord du 7 juin 2017 relatif à la fusion des conventions.....</b>	44
<b>Carrières et matériaux, et fabrication de la chaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 11 juillet 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels .....</b>	49
<b>Fabrication des ciments (industrie) : convention collective nationale du 2 octobre 2019...</b>	53
<b>Formation (organismes) : avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels .....</b>	213
<b>Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 103 du 9 octobre 2019 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2020 .....</b>	216
<b>Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 3 octobre 2019 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle .....</b>	248
<b>Pâtisserie : avenant n° 92 <i>bis</i> du 19 septembre 2019 relatif au régime de frais de soins de santé.....</b>	256
<b>Propreté (entreprises) : avenant n° 18 du 30 septembre 2019 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications.....</b>	266
<b>Thermiques (équipements [ouvriers, ETAM]) : accord du 5 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2019 .....</b>	271

<b>Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés])</b> : accord du 5 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1 <sup>er</sup> juillet 2019	274
<b>Transports routiers</b> : accord de révision du 20 août 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017 .....	277
<b>Tuiles et briques (industrie)</b> : accord de méthode du 1 <sup>er</sup> octobre 2019 relatif au rapprochement de la convention vers une convention collective présentant des conditions comparables .....	288
<b>Sécurité sociale (organismes)</b> : protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière.....	291
<b>Sécurité sociale (organismes [agents de direction])</b> : protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière .....	294
<b>Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général)</b> : protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière.....	295
<b>Services d'eau et d'assainissement (entreprises)</b> : avenant n° 18 du 9 août 2019 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2019 .....	296
<b>Sport</b> : avenant n° 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé.....	299
<b>Sport</b> : avenant n° 146 du 22 octobre 2019 relatif à l'organisme certificateur de la branche .	306

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

AVENANT N° 1 DU 2 OCTOBRE 2019  
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ (100 % SANTÉ)

NOR : ASET1951355M  
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par le présent avenant, les parties ont souhaité intégrer dans le régime frais de santé mis en place par l'accord du 30 juin 2015, les dispositions de l'article 51 de la loi du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en œuvre la réforme du « 100 % santé », du décret du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires, et du décret du 31 janvier 2019 qui adapte les garanties d'assurance complémentaire santé aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Définition des prestations*

L'annexe prestations dans l'accord du 30 juin 2015 est abrogée et remplacée par le tableau des garanties frais de santé, annexé au présent avenant.

**Article 2**

*Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 3**

*Date d'effet*

Les garanties définies au présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Article 4**

*Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### PRESTATIONS

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

HOSPITALISATION			
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		100 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :  Non adhérents DPTM :	100 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)		100 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		0,95 % du PMSS par jour	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		0,48 % du PMSS par jour	

TRANSPORT	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé sécurité sociale	100 % BR

SOINS COURANTS		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux		
<b>Rembourses sécurité sociale</b>		
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés sécurité sociale)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés sécurité sociale		100 % BR
Médicaments		
Remboursés sécurité sociale		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments)		
Remboursée sécurité sociale		100 % BR
Matériel médical		
Orthopédie et autres prothèses et appareillages remboursés sécurité sociale (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR
Actes de prévention remboursés sécurité sociale		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % BR

AIDES AUDITIVES		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<b>Jusqu'au 31 décembre 2020</b>		
Aides auditives remboursées sécurité sociale		
Aides auditives		100 % BR
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés sécurité sociale (*)		100 % BR

AIDES AUDITIVES		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021		
Équipements 100 % santé (**)		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>e</sup> anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>e</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction)		
Équipements libres (****)		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>e</sup> anniversaire	100 % BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>e</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction)	100 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés sécurité sociale (*)	100 % BR	
<p>(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>(**) Équipements de classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(****) Équipements de classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1 700 € RSS inclus au 1<sup>er</sup> janvier 2021).</p>		

DENTAIRE		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Autres appareillages prothétiques dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	195 % BR dans la limite des HLF	
Autres appareillages prothétiques dentaires	195 % BR dans la limite des HLF	
Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	195 % BR	
Autres appareillages prothétiques dentaires	195 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	

DENTAIRE		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Autres actes dentaires remboursés sécurité sociale		
Orthodontie remboursée sécurité sociale	195 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

### Cas optique 1. – Gestion directe

OPTIQUE		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***)		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	80 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antiptosis/verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 7 % du PMSS sur 2 années civiles consécutives	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 7 % PMSS sur 2 années civiles consécutives	

(\*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes

(\*\*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des produits et prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 1 an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai de 1 an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale de 1 an lorsque intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsque intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
  - glaucome ;
  - hypertension intraoculaire isolée ;
  - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
  - rétinopathie diabétique ;
  - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
  - cataracte évolutive à composante réfractive ;
  - tumeurs oculaires et palpébrales ;
  - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
  - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
  - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
  - kératocône évolutif ;
  - kératopathies évolutives ;
  - dystrophie cornéenne ;
  - amblyopie ;
  - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
  - diabète ;
  - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
  - hypertension artérielle mal contrôlée ;
  - sida ;
  - affections neurologiques à composante oculaire ;
  - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
  - corticoïdes ;
  - antipaludéens de synthèse ;
  - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ;
- une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(\*\*\*) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

**Grille optique « verres de classe B » :**

VERRES UNIFOCAUX/ multifocaux/ progressifs	AVEC/SANS Cylindre	SPH = SPHÈRE CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	MONTANT EN EUROS par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	80
		SPH < - 6 ou > + 6	120
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	80
		SPH > 0 et S ≤ + 6	80
		SPH > 0 et S > + 6	120
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	120
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	120
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	120
		SPH < - 4 ou > + 4	180
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	120
		SPH > 0 et S ≤ + 8	120
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	180
		SPH > 0 et S > + 8	180
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	180

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

AVENANT N° 3 DU 2 OCTOBRE 2019  
À L'ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2010 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1951356M  
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par le présent avenant les parties conscientes de l'évolution du droit de la négociation collective qui suppose de répondre à de nombreuses obligations légales de négociation d'une technicité croissante, ont estimé nécessaire la mise en place de moyens supplémentaires permettant de faire face à ces obligations.

D'autre part, le changement d'OPCO nécessite une modification de certaines dispositions de l'accord du 21 septembre 2010.

En conséquence, il a donc été décidé ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Dispositions relatives à l'OPCO*

1.1. L'article 1.2 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1.2. – Collecte de la contribution

La collecte est recouverte par OPCOMMERCE. Les modalités de recouvrement sont déterminées par une convention établie entre OPCOMMERCE et l'association paritaire de gestion. Elle sera appelée sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 pour l'année N.

Cette cotisation est appelée pour la première fois par OPCOMMERCE pour l'année 2020 sur la base de la masse salariale annuelle brute de 2019. »

1.2. Le 4<sup>e</sup> tiret de l'article 3 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« – la section professionnelle paritaire au sein de l'OPCOMMERCE pour la gestion des fonds de la formation professionnelle ; »

## **Article 2**

### *Dispositions relatives à l'affectation de la contribution*

Les dispositions de l'article 1.4 sont complétées par un dernier alinéa rédigé comme suit :

« Par délibération du conseil d'administration de l'association, celui-ci peut décider d'affecter une partie de l'enveloppe affectée au fonctionnement de l'association (15 % de la collecte) aux moyens attribués aux organisations syndicales. Dans cette hypothèse cette redistribution doit respecter les pourcentages de 40 % et 45 % définis ci-dessus ».

## **Article 3**

### *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4**

### *Entrée en vigueur*

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

AVENANT N° 176 DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2019  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1951358M  
IDCC : 1518

---

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche de l'animation décident de faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à donner les moyens et les outils aux entreprises et aux salariés de relever ces nouveaux enjeux.

Face au contexte législatif, social et économique, la branche doit sans cesse s'adapter. Pour répondre à ces changements, les partenaires sociaux sont convaincus qu'il est primordial d'anticiper les besoins en compétences des entreprises, de renforcer la qualification, de développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche. La formation professionnelle constitue l'une des clés de voûte de la démarche à engager pour relever ces défis majeurs.

Le présent avenant vise ainsi les objectifs suivants :

- accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;
- anticiper davantage l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications ;
- mener, développer et renforcer la politique de certification professionnelle ;

- renforcer l’attractivité des métiers de la branche animation ;
- promouvoir l’apprentissage comme dispositif de formation et d’insertion professionnelle ;
- favoriser les passerelles professionnelles au sein et en dehors de la Branche, notamment dans le secteur de l’économie social et solidaire.

Cet avenant remplace les articles 1.6.2 et 1.8.5, ainsi que le titre VII de la convention collective. Enfin, il annule et remplace l’accord du 26 juin 2015 relatif à l’apprentissage.

Le présent avenant s’applique à l’ensemble des entreprises de la branche de l’animation. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d’un accord type proposé par la branche ni d’adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises*

Mener une politique de formation professionnelle ambitieuse, dynamique et porteuse de résultats concrets en termes de qualification et de montée en compétences continues, nécessite des moyens financiers significatifs. Les partenaires sociaux, conscients des défis posés par la loi du 5 septembre 2018, en termes d’accès à la formation et d’anticipation des évolutions, arrêtent les dispositions qui suivent.

Cet article 1<sup>er</sup> annule et remplace l’article 7.1 de la CCN et devient comme suit :

### « Article 7.1

#### *Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises*

Toutes les entreprises de la branche de l’animation sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 2,1 % des rémunérations versées. Cette contribution totale comprend la contribution légale et la contribution conventionnelle prévues aux articles 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

#### 7.1.1. Contributions légales

##### 7.1.1.1. Contribution à la formation professionnelle

Conformément au code du travail, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, de 0,55 % du montant du revenu d’activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés, et, sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil, de 1 % pour celles de 11 salariés et plus.

##### 7.1.1.2. Contribution au financement du CPF-CDD

Conformément au code du travail, toutes les entreprises sont assujetties au versement d’une contribution de 1 % du revenu d’activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d’un contrat à durée déterminée (hormis ceux exclus en application du 3<sup>e</sup> alinéa de l’article L. 6331-6) mentionnées à l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au titre du financement du compte personnel de formation pour les titulaires d’un contrat à durée déterminée. Cette contribution s’ajoute à celle prévue à l’article 7.1.1.1 de la CCN.

##### 7.1.1.3. Collecte des contributions légales

La collecte des contributions mentionnées ci-dessus est assurée par l’opérateur de compétences mentionné à l’article 7.2 de la CCN au titre des rémunérations versées jusqu’en 2020 puis, à compter de 2021, ces contributions sont recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d’allocations familiales.

## 7.1.2. Contribution supplémentaire conventionnelle

### 7.1.2.1. Dispositions générales

Il est instauré une contribution supplémentaire conventionnelle ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue et dont l'assiette, le taux, le collecteur et l'utilisation sont déterminés aux articles suivants.

### 7.1.2.2. Assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle

L'assiette de cette contribution est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cotisations sociales est forfaitaire (personnel d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

### 7.1.2.3. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle

De manière à contribuer globalement à hauteur du taux de 2,1 % mentionné l'article 7.1 de la CCN, les entreprises s'acquittent, au-delà de la contribution légale visée au 7.1.1.1, d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est ajusté par différence au taux de ladite contribution légale.

En l'état des dispositions légales à la signature du présent avenant, le taux de la contribution supplémentaire conventionnelle s'établit à :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 1,55 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus : 1,1 % (sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil).

La contribution supplémentaire conventionnelle constitue un complément substantiel à la contribution légale et permet de répondre aux besoins importants des entreprises de la branche en matière de développement des compétences et qualification, gage de la qualité des services déployés et proposés aux bénéficiaires de leurs actions. L'accès à la formation et à la certification, vecteur d'attractivité et de fidélisation pour les salariés, s'en trouve ainsi facilité.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de l'année 2019.

### 7.1.2.4. Collecte de la contribution supplémentaire conventionnelle

La contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche de l'animation à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales.

### 7.1.2.5. Utilisation de la contribution supplémentaire conventionnelle

La contribution supplémentaire conventionnelle versée par les entreprises garantit une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et crée ainsi un haut degré de solidarité entre entreprises couvertes par la branche professionnelle, au profit de la formation des salariés et des projets de développement des entreprises.

Ces ressources financières mutualisées permettent notamment et en particulier :

- de développer une offre de formation et une politique de prise en charge particulièrement adaptées aux spécificités des entreprises de la branche et ainsi :
  - accorder des aides financières supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;
  - accorder des prises en charge complémentaires aux taux ou forfaits appliqués par l'OPCO pour des dispositifs tels que le contrat de professionnalisation et/ou d'apprentissage ;

- financer des actions collectives nationales et territoriales, dans un objectif d’optimisation, de mutualisation et de diffusion auprès du plus grand nombre, d’actions d’intérêt collectif ;
- concevoir et financer le catalogue de formations de la branche.
- de contractualiser avec les acteurs des politiques publiques et ainsi obtenir des cofinancements au profit de projets emploi-formation d’envergure nationale et d’intérêt général ;
- d’assurer les missions d’observation, d’anticipation et d’appui à la mise en œuvre de démarches de GPEC au niveau des entreprises et des territoires ;
- de développer une politique d’ingénierie de certification, indispensable en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des emplois au sein de la branche ;
- de soutenir le développement de l’apprentissage ;
- de nouer tout partenariat utile à la promotion du secteur et de ses métiers, à la sensibilisation, l’information et l’accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique de formation.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par des fonds mutualisés issus de la contribution supplémentaire conventionnelle est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

Au titre de la contribution supplémentaire conventionnelle, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu’elle définisse annuellement les priorités (plan, alternance...) et les communique à l’OPCO désigné à l’article 7.2 de la CCN qui en assurera l’application.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et s’appliquent à la fixation des contributions dues au titre de l’année 2019.

### 7.1.3. Contribution supplémentaire volontaire

En sus des contributions visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les entreprises de la branche de l’animation peuvent, sur une base volontaire, verser à l’opérateur de compétences désigné à l’article 7.2 de la CCN des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et s’appliquent à la fixation des contributions dues au titre de l’année 2019. »

## Article 2

### *Désignation de l’opérateur de compétences (OPCO)*

Cet article annule et remplace l’article 7.2 de la CCN, intitulé « Compte personnel de formation » et devient comme suit :

#### « Article 7.2

### *Désignation de l’opérateur de compétences (OPCO)*

L’opérateur de compétences désigné par la branche de l’animation est l’OPCO “Cohésion sociale”.

L’OPCO est notamment l’interlocuteur des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l’appui à l’identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

La branche s’assurera de la mise en œuvre, par l’OPCO, des orientations et priorités de formation définies par la branche. »

### Article 3

#### *Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)*

Cet article annule et remplace l'article 1.6.2 intitulé « Commission paritaire nationale emploi formation » et devient comme suit :

#### « 1.6.2. Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

##### 1.6.2.1 Composition

Dans sa formation plénière, la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national dans la convention collective, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

##### 1.6.2.2 Missions

La CPNEF définit, selon les orientations du présent avenant, la politique de formation professionnelle de la branche. Elle conçoit et s'assure de la mise en œuvre effective des offres de formation, priorités et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins.

La CPNEF a notamment pour missions :

- d'assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle continue dans le champ conventionnel couvert.
- de définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation.
- de mener une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagnement par l'outillage et l'activation de ressources, en lien avec l'OPCO, informations et relais de toute enquête ou étude relative aux enjeux emploi et formation, etc. ;
- de promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie, via notamment la mise en place de certifications de branche, dans le cadre de la sous-commission "observation et certification", et en organisant une réflexion sur l'évolution des certifications accessibles par la voie de la formation initiale, en particulier au regard de leur adéquation avec les besoins du secteur ;
- de soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche, par la mise en place des voies et moyens appropriés, et en particulier, dans le cadre de la sous-commission « alternance » ;
- d'organiser auprès d'un large public, et dans le cadre de partenariats, la promotion des activités, métiers et parcours professionnels accessibles dans la branche ;
- de concevoir de manière exploratoire les passerelles possibles avec d'autres branches, sous l'angle des compétences et des métiers, dans le contexte du mouvement de rapprochements de branches.

Le développement de l'observation, la mise en place d'une véritable politique de certification et le développement de l'apprentissage constituent des priorités pour lesquelles la CPNEF s'appuiera sur des sous-commissions dédiées et bénéficiera de moyens réservés sur la contribution conventionnelle.

La CPNEF articulera très étroitement son action avec celle de la CPPNI, qui cadrera en amont les grandes orientations des politiques emploi-formation dans la branche.

#### 1.6.2.3. Fonctionnement

La CPNEF se réunira en formation plénière au moins trois fois par an, et autant que de besoin.

Pour son fonctionnement, la CPNEF pourra adopter un règlement intérieur.

Pour assurer l'ensemble des missions définies à l'article 1.6.2.2 de la CCN, la CPNEF se dote de deux sous-commissions chargées d'assurer pleinement et exclusivement, par délégation de la CPNEF, les missions qui leur seront rattachées.

À cet effet, il est mis en place :

- une sous-commission “observatoire et certification” : cette sous-commission sera composée de :
  - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
  - un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Le secrétariat de la sous-commission “observatoire et certification” sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour missions principales :

- d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- d'organiser la réflexion relative à la politique de certification de branche.

L'ensemble de ses missions sont détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « observatoire et certification » disposera des moyens financiers, correspondant à une quote-part de la contribution supplémentaire conventionnelle, lui permettant de mener à bien ses missions.

- une sous-commission “alternance” : composée de :
  - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
  - un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Le secrétariat de la sous-commission “alternance” sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation dans la branche.

Une mission « apprentissage », conduite par un binôme paritaire, sera plus particulièrement chargée de concevoir une stratégie de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises à l'embauche d'apprentis. Pour ce faire, elle devra nouer les partenariats les plus efficaces.

L'ensemble de ses missions sont détaillées à l'article 7.8 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission “alternance” disposera des moyens financiers, correspondant à une quote-part de la contribution supplémentaire conventionnelle, lui permettant de mener à bien ses missions.

Les deux sous-commissions rattachées à la CPNEF lui rendent compte de leurs travaux, proposent un programme d'actions pluriannuel et l'emploi de l'enveloppe des fonds conventionnels réservés aux

missions qui leur sont attachées. La CPNEF, dans sa formation plénière, examine ces propositions et prend les décisions de nature à permettre la bonne conduite des missions par ces sous-commissions.

Enfin, outre ces deux sous-commissions, la CPNEF pourra créer autant de groupes de travail que nécessaire, pour instruire des problématiques particulières, de nature ponctuelle.

Dès signature de l'avenant, un premier groupe de travail relatif au CPF co-construit sera instauré. Il aura pour missions de :

- réfléchir à la mise en place d'une politique de branche en matière d'abondements et de cofinancements du CPF et de formuler des propositions en conséquence ;
- d'informer et d'accompagner les entreprises à la mise en place de leurs propres politiques d'abondement du CPF ;
- d'assurer le suivi du dispositif et d'émettre toute proposition de nature à l'améliorer.

#### 1.6.2.4. La déclinaison des travaux en région

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

#### 1.6.2.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF mènera une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles intercertifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés. »

### **Article 4**

*Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ;  
certifications professionnelles au sein de la branche*

Cet article annule et remplace l'article 7.3 de la CCN intitulé « Congé individuel de formation » et devient comme suit :

#### « Article 7.3

*Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ;  
certifications professionnelles au sein de la branche*

##### 7.3.1. Observation des emplois, des qualifications et des compétences

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les partenaires sociaux, mettent en place une sous-commission dédiée, dénommée sous-commission "observatoire et certification", conformément à l'article 1.6.2 de la CCN. La fonction d'observatoire permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Cette sous-commission est destinée à :

- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI ;
- assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche, des territoires et des entreprises qui la constituent.

Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des bénéficiaires et clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
- les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- nourrir une réflexion sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises de manière à concevoir des certifications de branche adaptées et à contribuer à l'évolution du paysage de la certification en formation initiale.

Cette instance organisera ses travaux en lien et avec l'appui, le cas échéant, des services de l'OPCO traitant des questions d'études et d'observation, afin d'agir en complémentarité et ainsi optimiser les travaux.

### 7.3.2. Certification des qualifications professionnelles

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification. La certification professionnelle a pour objectif de certifier qu'une personne, détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elle participe ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourt à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser le recours à des certifications notamment dans le cadre du CPF et de la PRO-A, le rôle de la branche est de définir les certifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de l'animation, gages d'employabilité/insertion professionnelle. Pour ce faire, la sous-commission « observatoire et certification » assurera ce rôle et ce notamment avec le soutien technique de l'OPCO.

Plus précisément, la sous-commission "observatoire et certification" :

- dressera un état des besoins en compétences et certifications de la branche ;
- décidera, au regard de l'état des lieux, l'opportunité de création de certifications de branche ;
- pilotera les chantiers de création ou rénovation des certifications de branche : mise en place des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, définition du niveau de certification et articulation avec les certifications existantes, procédure d'inscription au RNCP, organisation de la procédure d'examen et de délivrance des CQP ;
- assurera la promotion et l'essaimage des certifications ainsi créées, comme le suivi de l'insertion professionnelle des certifiés ;
- participera à l'évolution des certifications existantes, en nourrissant une réflexion en amont de nature à alimenter les représentants de branche en commissions paritaires consultatives (CPC) organisées sous l'égide des ministères certificateurs, notamment.

Enfin, cette sous-commission sera notamment chargée d'instruire l'opportunité de la création d'un organisme certificateur gérant les CQP et titres de la branche.

Il est rappelé que la procédure de certification relative aux CQP de branche ainsi que les modalités de délivrance sont prévues à l'annexe 4 de la CCN relative aux CQP. »

## Article 5

### *Formation des salariés dans l'entreprise*

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun, employeurs et salariés.

Les outils propres à faire évoluer les salariés dans le cadre de leur parcours en entreprise sont rénovés dans leurs modalités. Les partenaires sociaux, par les dispositions introduites, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en tout ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique, pour renforcer les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les mutations actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la main de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les partenaires sociaux souhaitent encourager la co-construction de parcours.

#### 5.1. Le plan de développement des compétences

Cet article annule et remplace l'article 7.4 de la CCN intitulé « Contrats de professionnalisation » et devient comme suit :

##### « Article 7.4

#### *Plan de développement des compétences*

##### 7.4.1. Dispositions générales

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son initiative.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche Animation estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements. C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds conventionnels :

- la réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes ;
- le cofinancement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF ;
- la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour ;
- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

#### 7.4.2. Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

##### 7.4.2.1. Les actions de formation obligatoires

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

##### 7.4.2.2. Les autres actions de formation

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 7.4.2.1 de la CCN. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent aussi avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces heures ne sont pas rémunérées ;
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

#### 7.4.3. Financement

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels, la branche professionnelle soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès. »

#### 5.2. Dispositions en soutien au départ en formation

La loi du 5 septembre 2018 incite fortement les entreprises à expérimenter et innover dans l'approche formation. Les dispositions listées ci-après constituent autant de leviers susceptibles de favoriser ou déclencher le départ en formation.

Cet article annule et remplace l'article 7.5 de la CCN intitulé « Période de professionnalisation » et devient comme suit :

##### « Article 7.5

##### *Dispositions en soutien au départ de la formation*

##### 7.5.1. Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente

constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

#### 7.5.2. Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera ou financera.

#### 7.5.3. Les entretiens professionnels

##### 7.5.3.1. Enjeux et objectifs

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise. L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;
- les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc*.

#### 7.5.3.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celles prévues dans le présent texte.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie. »

### Article 6

#### *Compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours*

Cet article annule et remplace l'article 7.6 de la CCN intitulé « Contributions » et devient comme suit :

#### « Article 7.6

#### *Compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche Animation insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

À la demande des partenaires sociaux, la CPNEF instruira, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d'une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements/cofinancement du CPF. Dans ce cadre, le groupe de travail instruira la possibilité de réserver une enveloppe des fonds conventionnels mutualisés, qui sera consacrée au cofinancement du CPF, pour des projets présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne pouvant pas faire l'objet d'une prise en charge sur la PRO-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à co-financer feront l'objet d'un travail de la CPNEF au second semestre 2019. »

## Article 7

### *Accueil de nouveaux entrants*

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance. Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrats d'apprentissage).

Cet article annule et remplace les articles 7.7 et 7.8 de la CCN.

## 7.1. Contrat de professionnalisation de droit commun

Cet article annule et remplace l'article 7.7 de la CCN intitulé « Répartition de la contribution professionnalisation » et devient comme suit :

### « Article 7.7

#### *Le contrat de professionnalisation de droit commun*

##### 7.7.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

##### 7.7.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

##### 7.7.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de l'animation.

##### 7.7.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

#### 7.7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

#### 7.7.6. Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

#### 7.7.7. Rémunération

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

#### 7.7.8. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants. »

## 7.2. Soutien au développement de l'apprentissage

Cet article annule et remplace l'article 7.8 de la CCN intitulé « Apprentissage » ainsi que l'accord du 26 juin 2015 relatif à l'apprentissage et devient comme suit :

### « Article 7.8

#### *Soutien au développement de l'apprentissage*

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche animation. Les partenaires sociaux, conscients des enjeux attachés à l'apprentissage, avaient signé un accord du 26 juin 2015, dont ils entendent rénover les dispositions.

Prenant acte du développement certain mais encore modeste de l'apprentissage dans la branche – avec une évolution de 141 contrats en 2014 à 447 en 2018 – ils souhaitent ainsi saisir les opportunités du nouvel environnement né de la loi du 5 septembre 2018 pour mettre en œuvre les conditions les plus propices à l'essor de l'apprentissage.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission "alternance" de la CPNEF et sa mission "apprentissage" le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche.

Parmi les principales problématiques identifiées, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission "alternance" devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti.
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;
- les conditions d'accueil en entreprise ;
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA ;
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

### 7.8.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

#### 7.8.2. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

#### 7.8.3. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

#### 7.8.4. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

### 7.8.5. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission "alternance", la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission "alternance" et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil. »

## Article 8

### *Formation des dirigeants bénévoles*

Cet article annule et remplace l'article 7.9 de la CCN intitulé « Observatoire des métiers de l'animation » et devient comme suit :

#### « Article 7.9

### *Formation des dirigeants bénévoles*

L'accès à la formation de dirigeants bénévoles est un axe majeur de professionnalisation de la fonction employeur dans la plupart des structures associatives de la branche.

Les partenaires sociaux affirment ainsi la nécessaire formation des dirigeants bénévoles, atout indispensable pour l'adaptation permanente et la pérennité des structures relevant de la CCNA. Les organisations signataires entendent favoriser l'évolution des compétences des responsables bénévoles associatifs, assumant des fonctions de dirigeants, à travers le financement d'actions de formation. Les modalités de mise en œuvre ainsi que la détermination de la nature des actions de formation sont définies et déléguées à la CPNEF. »

## Article 9

### *Champ d'application, durée et date de prise d'effet*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective de l'animation et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour les structures adhérentes au syndicat d'employeurs représentatif dans la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour les structures non adhérentes au syndicat d'employeurs représentatif dans la branche, qui appliqueraient cet avenant à compter du lendemain de la date d'extension, il conviendra de procéder à une régularisation du versement de la contribution formation professionnelle selon les modalités visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

## Article 10

### *Dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

## **Article 11**

### *Révision, dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

AVENANT N° 178 DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2019  
MODIFIANT LE TITRE XI « COMPLÉMENTAIRE SANTÉ » RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'UN RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1951359M

IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet :

La mise en conformité des garanties du régime de l'article 11.3.4 intitulé « Prestations », (qui renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée : garanties collectives « complémentaire santé obligatoire ») avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, la mise en œuvre de la réforme du « 100 % santé » instaurée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable »).

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

## **Article 2**

### *Prestations*

L'article 11.3.4 de la convention collective, intitulé prestations, renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée : garanties collectives « complémentaire santé obligatoire ».

Suite à la décision de la branche de mettre en conformité ces garanties avec la réglementation en vigueur ainsi qu'avec le nouveau cahier des charges du contrat responsable, les tableaux de garanties prévus à l'annexe dénommée : garanties collectives « complémentaire santé obligatoire » de la convention collective, sont annulés et remplacés comme suit :

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

# GRILLE DE GARANTIE - CCN DE L'ANIMATION 100% santé

Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité Sociale

Frais d'hospitalisation	Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + Option 2
Chirurgie - Hospitalisation			
Frais de séjour - Secteur conventionné	100% BR	200% BR	300% BR
Frais de séjour - Secteur non conventionné	100% BR	100% BR	100% BR
Honoraires - Secteur conventionné OPTAM/OPTAM-CO	170% BR	220% BR	220% BR
Honoraires - Secteur conventionné Hors OPTAM/OPTAM-CO	150% BR	200% BR	200% BR
Forfait hospitalier (hospitalisation, psychiatrie) (1)	100% du forfait	100% du forfait	100% du forfait
Forfait actes lourds	100% du forfait	100 % du forfait	100 % du forfait
Chambre particulière - Secteur conventionné	-	2% du PMSS	3% du PMSS
Personne accompagnante - Secteur conventionné	-	1,5% du PMSS	2% du PMSS
Frais médicaux			
Consultations Généralistes OPTAM/OPTAM-CO Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR	100% BR
Consultations Spécialistes OPTAM/OPTAM-CO	170% BR	220% BR	220% BR
Consultations Spécialistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	150% BR	200% BR	200% BR
Pharmacie	100% BR (SMR faible exclu)	100% BR	100% BR
Vaccins non remboursés par la S.S.	-	1,5% du PMSS/an/bénéficiaire	2% du PMSS/an/bénéficiaire
Analyses, auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Actes techniques médicaux OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	145% BR	170% BR
Actes techniques médicaux Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	125% BR	150% BR
Radiologie OPTAM/OPTAM-CO Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR	100% BR
Orthopédie et autres prothèses (2)	100% BR	200% BR	300% BR
Transport remboursé par la S.S.	100% BR	100% BR	100% BR
Frais dentaire			

Soins et prothèses 100% santé (3)

Prise en charge intégrale progressive de 2020 à 2021 dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)

Soins pris en charge par le RO ne relevant pas du dispositif 100% santé	100% BR	100% BR	100% BR
Onlays-Inlays	100% BR	150% BR	175% BR
Orthodontie Remboursée par la S.S.	200 % BR	250% BR	300% BR

Prothèses (limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà prise en charge du ticket modérateur) (4)

Panier maîtrisé	Prise en charge identique à celle du panier libre dans la limite des honoraires limites de facturation		
Panier libre :	Actes remboursés par la sécurité sociale		

- Dents du sourire remboursées par la S.S.(5)	275% BR	350% BR	450% BR
- Dents de fond de bouche remboursées par la S.S.(6)	200% BR	250% BR	350% BR
- Inlays-cores remboursés s.s	125% BR	150% BR	175% BR
Implantologie (implant et pilier dentaire)	-	12% du PMSS/an/bénéficiaire	12% du PMSS/an/bénéficiaire

Frais optique			
Equipement 100% santé - verre (7)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Equipement 100% santé - monture (7)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Prestation d'adaptation et d'appairage (remboursée S.S) 100% santé	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Monture adulte du panier libre (7)	80 €	100 €	100 €
Monture enfant du panier libre (7)	60 €	85 €	100 €

Verres panier libre (7)	Voir grille optique Base conventionnelle	Voir grille optique Base conventionnelle + OPTION 1	Voir grille optique Base conventionnelle + OPTION 2
Prestation d'adaptation et d'appairage (remboursée S.S) panier libre	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles prescrites remboursées (y compris jetables)	100% BR	100% BR + 3% du PMSS an/bénéficiaire	100% BR + 5% du PMSS an/bénéficiaire
Lentilles prescrites non remboursées (y compris jetables)	-	3% du PMSS	5% du PMSS

Chirurgie réfractive ( par œil / an / bénéficiaire)	-	22% du PMSS	35% PMSS
---	---	-------------	----------

Aide auditive			
---------------	--	--	--

Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)

Equipement 100% santé (8)			
---------------------------	--	--	--

Equipement du panier libre (8)	100% BR	100% BR	190% BR
--------------------------------	---------	---------	---------

Prévention et médecines douces			
Frais de cures thermales (hors thalassothérapie) remboursés par la S.S.	-	5% du PMSS	7% du PMSS
Médecines douces reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels (Ostéopathie, Etiopathie, Acupuncteur, chiropracteurs et psychologues)	-	3 x 25 €/an/bénéficiaire	5 x 35 €/an/bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse remboursée par la S.S.	100% BR	100% BR + 13 €/an/bénéficiaire	100% BR + 38 €/an/bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse non remboursée par la S.S.	-	25 €/an/bénéficiaire	50 €/an/bénéficiaire
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	100% BR	100% BR	100% BR
Patch anti-tabac	-	2% du PMSS/an/bénéficiaire	4% du PMSS/an/bénéficiaire

Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué (sauf prestations exprimées en euros). Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire, sauf stipulation contraire.

(1) Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(2) Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L.165-1 du code de la sécurité sociale. Les audioprothèses ne sont pas remboursées au titre de ce poste mais au titre du poste « Aides auditives »

(3) dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.

(4) Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles ou fixes / Réparation sur prothèses.

(5) Dents n° 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 21 / 22 / 23 / 24 / 25 / 31 / 32 / 33 / 34 / 35 / 41 / 42 / 43 / 44 / 45.

(6) : dents n° 16 / 17 / 18 / 26 / 27 / 28 / 36 / 37 / 38 / 46 / 47 / 48. »

(7) : La périodicité minimale du renouvellement de la prise en charge d'un équipement complet (une monture et 2 verres) est fixée à 2 ans pour les adultes et les enfants de 16 ans et plus et 1 an pour les enfants de moins de 16 ans. Un renouvellement anticipé des verres et de la monture sera possible dès 1 an en cas de dégradation de la vue dans des conditions fixées par la nomenclature. De même la prise en charge des verres et de la monture pourra être renouvelée sans délai dans certaines situations médicales particulières

(8) : La durée de garantie et la durée minimale avant un renouvellement de la prise en charge par la complémentaire est fixée à 4 ans.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - FR : Frais Réels - OPTAM : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM-CO : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée aux médecins exerçant en Chirurgie et en Obstétrique - PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - S.S. : Sécurité sociale - TM : Ticket Modérateur.

	Base Conventionnelle		Base Conventionnelle + Option 1		Base Conventionnelle + Option 2	
Type de verre (par verre) (1)	Enfant (2)	Adulte	Enfant (2)	Adulte	Enfant (2)	Adulte
<b>Verre simple*</b>						
	40 €	40 €	80 €	120 €	90 €	130 €
<b>Verre complexe**</b>						
	90 €	90 €	180 €	220 €	190 €	230 €
<b>Verre très complexe***</b>						
	90 €	90 €	180 €	250 €	190 €	260 €
<b>Monture panier libre</b>						
Garantie	60 €	80 €	85 €	100 €	100 €	100 €

\*Simple: Verres unifocaux sphériques sphère entre -6 et +6,  
Verres unifocaux sphéro-cylindriques sphère entre -6 et 0 et cylindre <= +4  
Verres unifocaux sphéro-cylindriques sphère >0 et sphère + cylindre <= +6

\*\*Complexe: Verres unifocaux sphériques sphère hors zone -6 à +6  
Verres unifocaux sphéro-cylindriques sphère entre -6 et 0 et cylindre > +4  
Verres unifocaux sphéro-cylindriques sphère < -6 et cylindre >= +0,25  
Verres unifocaux sphéro-cylindriques sphère >0 et sphère + cylindre > +6  
Verres multifocaux ou progressifs sphériques entre -4 et +4  
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques sphère entre -8 et 0 et cylindre <= +4  
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques sphère >0 et sphère + cylindre <= +8

\*\*\*Très complexe : Verres unifocaux Sphérique hors zone -4 à +4  
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques sphère entre -8 et 0 et cylindre > +4  
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques sphère < -8 et dont le cylindre >= à +0,25  
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques sphère >0 et sphère + cylindre > +8

(1) Prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres + 1 monture) au terme d'une période minimale : de 2 ans, pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, de 1 an, pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, de 6 mois, pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Renouvellement anticipé de l'équipement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situations médicales particulières, tels que défini par arrêté.

(2) Enfant de moins de 16 ans

## Article 3

### Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 4

### Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

## Article 5

### Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

(Suivent les signataires.)

Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE**  
**ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

---

ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2020

NOR : ASET1951357M  
IDCC : 567

---

Entre :

BJOC,

D'une part, et

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Égalité de salaires entre les femmes et les hommes*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

**Article 2**

*Augmentation des salaires minimaux conventionnels*

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels applicables au titre de l'année 2020, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, de l'accord du 12 mars 2019 sont modifiés comme suit à compter de la date d'extension du présent accord et applicable dans tous les cas au plus tard au 1<sup>er</sup> mars 2020 : + 1,5 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants :

**Salaires minimaux conventionnels, pour 151,67 heures mensuelles**

Niveau 1 à 7 :

(En euros.)

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	NIVEAU 5	NIVEAU 6	NIVEAU 7
Échelon 4	1 665	1 806	2 140	2 543	3 318	4 331	5 553
Échelon 3	1 646	1 753	1 995	2 394	3 201	3 908	5 201
Échelon 2	1 599	1 721	1 886	2 229	2 913	3 561	4 677
Échelon 1	1 578	1 687	1 832	2 187	2 719	3 343	4 371

Niveau HC : le salaire minimum unique de 5 000 € reste inchangé.

**Article 3**

*Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

**Article 4**

*Opposabilité*

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables à celle prévues par le présent accord.

**Article 5**

*Durée. – Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Article 6**

*Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'extension ou au plus tard au 1<sup>er</sup> mars 2020.

Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 10 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**  
IDCC : 87. – **Ouvriers**  
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 12 JUIN 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

NOR : ASET1951345M

IDCC : 87, 135

Entre :  
UNICEM Centre,  
D'une part, et  
FO ;  
UR CFTC Centre-Val de Loire ;  
URCB CFDT Centre,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

**Article 3**

*Salaires mensuels minimaux garantis*

Suite à la négociation paritaire 2019, les salaires de références 2018 des ouvriers et ETAM sont augmentés de 1,8 %. Cet accord est rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEURS MENSUELLES
I	1	1 530,00
	2	1 540,00
II	1	1 543,00
	2	1 566,00
	3	1 614,00
III	1	1 621,00
	2	1 645,00
	3	1 695,00
IV	1	1 703,00
	2	1 731,00
	3	1 793,00
V	1	1 799,00
	2	1 855,00
	3	1 888,00
VI	1	2 017,00
	2	2 096,00
	3	2 264,00
VII	1	2 309,00
	2	2 449,00
	3	2 668,00

#### Article 4

##### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

## **Article 7**

### *Dépôt et Notification*

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Ormes, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Dans la classe 14. – Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

#### Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 3 DU 11 JUILLET 2019  
À L'ACCORD DU 7 JUIN 2017 RELATIF À LA FUSION DES CONVENTIONS

NOR : ASET1951349M  
IDCC : 87, 135, 211

Entre :

UNICEM ;

FIB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de souscrire au mouvement de rapprochement des branches professionnelles, les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux de construction ont conclu un accord le 7 juin 2017 pour entreprendre la fusion de la convention collective des ouvriers du 22 avril 1955 (IDCC 87) avec la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 12 juillet 1955 (IDCC 135). Il a été décidé dans un deuxième temps d'intégrer à cette démarche, la convention collective des cadres du 12 juillet 1955 (IDCC 211) afin d'offrir une meilleure lisibilité du dispositif applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés, sans considération du statut conventionnel.

Les partenaires sociaux souhaitent donc étendre ce travail de fusion à la convention collective des cadres.

C'est dans ce contexte qu'il a été envisagé de constituer un groupe de travail paritaire, mandaté par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), afin de procéder à ce travail que les partenaires sociaux ont voulu à droit constant.

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les dispositions conventionnelles se rapportant aux cadres, à la méthode de travail définie par l'accord du 7 juin 2017.

Les dispositions de l'accord collectif précité du 7 juin 2017 sont donc adaptées en conséquence.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord précité du 7 juin 2017 est modifié comme suit :

- à la fin de la phrase de l'alinéa 1 est ajouté le terme « et des cadres » ;
- au 2<sup>e</sup> alinéa, après le terme « ETAM » est ajouté « et aux cadres » ;
- au dernier alinéa, le mot « deux » est remplacé par « trois ».

En conséquence l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 7 juin 2017 est rédigé comme ci-après :

« Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le statut conventionnel des ouvriers, des ETAM et des cadres.

Il est apparu en effet depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires, mais aussi conventionnelles, que certaines dispositions étaient devenues soit obsolètes, soit communes aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres entraînant une répétition de règles.

En effet, le fait de devoir consulter trois conventions collectives différentes pouvant être une source d'erreur d'interprétation pour les personnes en charge de leur application, les partenaires sociaux ont souhaité sécuriser et rendre plus lisible la lecture des dispositions conventionnelles ».

## **Article 2**

### *Principe général pour la fusion des conventions*

- à l'alinéa 1, après le terme « ETAM » est ajouté « et aux cadres » ;
- au 2<sup>e</sup> alinéa est ajouté un 4<sup>e</sup> tiret traitant :
  - « des dispositions propres aux cadres, si besoin ; » ;
- au 2<sup>e</sup> alinéa, le 4<sup>e</sup> tiret devient le 5<sup>e</sup> tiret ;
- au 3<sup>e</sup> alinéa, le mot « deux » est remplacé par le mot « trois ».

En conséquence l'article 2 de l'accord du 7 juin 2017 est rédigé comme ci-après :

« Le travail de fusion consiste d'une part, à supprimer les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées, et d'autre part à regrouper les dispositions communes aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres, tout en maintenant, le cas échéant, les différences catégorielles dans des rubriques dédiées.

Aussi, chaque chapitre sera repris en tenant compte :

- des dispositions communes ;
- des dispositions propres aux ouvriers, si besoin ;
- des dispositions propres aux ETAM, si besoin ;
- des dispositions propres aux cadres, si besoin ;
- des dispositions propres à certains secteurs d'activité ou secteurs catégoriels si besoin.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives à droit constant, les dispositions de la future convention collective auront vocation à se substituer de plein droit aux trois conventions susmentionnées, qui cesseront de produire effet à la date de la signature définitive du texte de substitution.

Ceci étant, et par dérogation au principe rappelé ci-dessus, les parties pourront décider d'aménager certaines dispositions afin de les harmoniser. Ces dispositions à harmoniser seront examinées par la CPPNI dans le cadre de l'article 3.3 ci-dessous. »

### **Article 3**

#### *Méthode de travail*

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 7 juin sont inchangées.

### **Article 4**

#### *Durée et suivi de l'avenant. – Clause de rendez-vous*

L'avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020, et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

### **Article 5**

#### *Autres dispositions*

Les dispositions de la future convention unifiée se substitueront aux dispositions des conventions collectives examinées, qu'elles annulent et remplacent.

### **Article 6**

#### *Adhésion. – Dénonciation. – Révision*

#### **Article 6.1**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'avenant et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article 6.2**

##### *Révision*

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 6.3**

##### *Dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

### **Article 7**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

## **Article 8**

### *Notification et demande d'extension de l'avenant*

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Dans la classe 14. – Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

#### Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3064

**Convention collective nationale**

IDCC : 3227. – **INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX**

---

Brochure n° 3081

**Conventions collectives nationales**

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

---

**ACCORD DU 11 JUILLET 2019**

**RELATIF À LA FUSION DES CHAMPS CONVENTIONNELS**

NOR : ASET1951360M

IDCC : 87, 135, 211, 3227

---

Entre :

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le dispositif de restructuration des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.

L'objectif du ministre du travail est de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles, même si par ailleurs, il peut imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai maximum de 5 ans pour négocier les modalités de ce rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte et après discussions, les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux de construction et des industries de fabrication de la chaux ont décidé de se rapprocher afin d'établir un accord de fusion de leurs champs conventionnels.

Afin de préparer cette fusion un accord de méthode a été conclu le 17 janvier 2019.

Cela étant, et devant le calendrier imposé, les partenaires sociaux décident de procéder à la fusion de leurs champs conventionnels. L'accord de méthode précité reste toutefois en vigueur pour le rapprochement des autres dispositions conventionnelles dans le délai maximum de 5 ans précité.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application de l'accord*

Les partenaires sociaux décident de fusionner les champs des conventions collectives suivants :

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des industries de carrières et matériaux de construction ;
- IDCC 0135 : personnel ETAM des industries de carrières et matériaux de construction ;
- IDCC 0211 : personnel cadre des industries de carrières et matériaux de construction ;
- IDCC 3227 : personnel des industries de la chaux.

Les activités professionnelles regroupant les champs conventionnels tels que définis par les quatre codes IDCC ci-dessus mentionnés sont reprises en annexe du présent accord.

Eu égard à son objet, le présent accord ne comporte pas de stipulations particulières vis-à-vis des entreprises TPE-PME de moins de 50 salariés.

## **Article 2**

### *Désignation de la branche des industries de carrières et matériaux de construction en tant que branche de rattachement*

Les partenaires sociaux représentant les activités visées en annexe, ont décidé de désigner, en tant que branche de rattachement, la branche des industries de carrières et matériaux de construction.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de carrières et matériaux de construction ont entrepris en 2018 un travail en vue du rapprochement des conventions ouvriers, ETAM et cadres. La convention issue de cette fusion sera à terme la convention de rattachement. À défaut, la convention collective répertoriée sous le code IDCC 0087 (ouvriers) le sera.

## **Article 3**

### *Méthode de rapprochement*

À l'issue d'un travail d'analyse comparative des dispositions conventionnelles, et dans le cadre du nouveau champ conventionnel unifié, les partenaires sociaux s'emploieront à définir les dispositions qui pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai maximum de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, et, le cas échéant, celles qui pourront faire l'objet d'annexes sectorielles et/ou catégorielles, en raison de leurs spécificités.

Les partenaires sociaux conviennent que ces négociations se dérouleront au sein de la CPPNI des industries de carrières et matériaux de construction dont le périmètre sera étendu au nouveau champ conventionnel fusionné, par voie d'avenant.

Dans le délai maximum de 5 ans tel que fixé à l'alinéa 1, et dans l'attente de la négociation de dispositions communes et de la négociation des dispositions qui pourraient faire l'objet annexes sectorielles et/ou catégorielles les dispositions des quatre conventions collectives visées par les codes IDCC mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord restent en vigueur et continuent de produire effet.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord de champs est signé dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité, tant des organisations patronales que des organisations syndicales de salariés.

#### **Article 4**

##### *Date d'application de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### **Article 5**

##### *Adhésion. – Révision. – Dénonciation*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

#### **Article 7**

##### *Notification et demande d'extension de l'accord*

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU NOUVEAU CHAMP D'APPLICATION FUSIONNE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET DES INDUSTRIES DES PRODUCTEURS DE CHAUX

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Dans la classe 14. – Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

#### Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 26.52 Z : fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3233. – INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

---

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 2 OCTOBRE 2019

NOR : ASET1951361M  
IDCC : 3233

---

Entre :

SFIC,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

CFDT CB ;

FNTCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Soucieux d'entretenir un climat favorable à l'industrie de la fabrication des ciments et à l'amélioration consécutive du niveau de vie des salariés des entreprises de cette branche.

Désireux tout à la fois de promouvoir les relations humaines les plus satisfaisantes à l'intérieur des entreprises de la branche et de concourir au développement de l'activité.

Souhaitant disposer d'une convention collective unifiée de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments, afin d'éviter les difficultés d'utilisation, de lecture et d'interprétation tout en affirmant l'identité conventionnelle propre à la branche et la conformité de ses dispositions à la législation.

Les représentants des entreprises et des salariés signataires ont convenu de fusionner les trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments du personnel ouvrier du 2 février 1976, du personnel ETDAM du 2 février 1976 et du personnel ingénieurs et cadres du 5 juillet 1963, ainsi que les accords nationaux rattachés, en une convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments.

À ce titre, le travail d'unification s'est effectué indépendamment des positions prises par les organisations syndicales respectives lors de la négociation et de la conclusion des accords conventionnels précités. Les parties à la présente convention collective nationale ont en effet considéré qu'au-delà de ces divergences, l'intérêt collectif pour la branche – et donc pour les salariés qui la composent – de préserver son identité conventionnelle, était prépondérant.

## DISPOSITIONS COMMUNES

### Article I.1

#### *Champ d'application*

En application de l'article L. 2222-1 du code du travail, la présente convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris la Corse, les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Elle règle les rapports entre les salariés et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées, par référence à la nomenclature française d'activités et de produits du 1<sup>er</sup> janvier 2008, à savoir :

NAF 2351 Z – fabrication de ciments : entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment correspondant au code APE 2351 Z (ce qui vise notamment : les ciments dits « clinker » et les ciments hydrauliques, y compris les ciments Portland, les ciments aluminieux, les ciments de laitier, les ciments prompts et les ciments sur-phosphatés), à l'exception toutefois des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries.

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises et établissements autonomes exerçant l'activité principale ci-dessus, y compris aux salariés occupés aux activités complémentaires exercées par lesdites entreprises et établissements autonomes, telles que :

- fabrication de chaux ; à l'exception toutefois des entreprises et établissements autonomes exerçant les activités industrielles suivantes et rattachées à la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux : fabrication de chaux hydrauliques ; fabrication de chaux aériennes, calciques et magnésiennes ;
- extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux : avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la NAF 2351 Z, étant précisé que les autres carrières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux et de la convention collective des industries de la fabrication de la chaux ;
- fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux.

L'ensemble de ses dispositions s'applique également aux sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherches des entreprises et établissements exerçant l'activité principale ci-dessus, soumis à la présente convention collective.

Elle pourra faire l'objet d'adaptations aux conditions particulières à chaque entreprise ou établissement, étant entendu que ces adaptations ne pourront avoir pour effet de rendre moins avantageuses les dispositions d'ordre public prévues par la loi et par la présente convention collective.

Il est précisé que la formule « la présente convention collective » employée dans le présent texte couvre également les avenants, annexes et accords rattachés à ladite convention.

## **Article I.2**

### *Droit syndical et liberté d'opinion*

#### **Article I.2.1**

##### *Engagement des employeurs et des salariés*

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, et de ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles des salariés.

Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront, auprès de leurs adhérents respectifs, à en assurer le respect intégral.

#### **Article I.2.2**

##### *Autorisations d'absence*

Au cas où un salarié participerait à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, à moins qu'elles ne se produisent pendant les congés payés des intéressés.

Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe ci-dessus, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne notable dans la bonne marche de l'établissement.

Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, pour la participation à des congés de formation économique, sociale et syndicale.

#### **Article I.2.3**

##### *Indemnisation*

L'indemnisation des salariés d'entreprise appelés, dans les conditions de l'article précédent, à participer aux réunions de négociations plénière et préparatoire au niveau de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments, ou à l'une d'entre elles seulement, sera effectuée conformément aux pratiques en vigueur dans les entreprises au jour du déplacement prévu par la ou les réunions en question.

#### **Article I.2.4**

##### *Exercice du droit syndical*

##### **Article I.2.4.1**

##### *Droit de s'organiser*

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, la constitution de sections syndicales d'entreprise est garantie aux organisations syndicales désignées à cet article, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est entendu qu'il ne peut exister dans chaque établissement qu'une seule section syndicale par organisation quelles que soient les catégories professionnelles de ses adhérents.

La collecte des cotisations syndicales est autorisée sur le lieu de travail.

Le délégué syndical est désigné conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 et suivants du code du travail. Il est désigné par l'échelon syndical habilité selon la structuration de l'organisation syndicale, et son identité est portée à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé.

La protection des délégués syndicaux est assurée conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions doivent être encadrés selon les dispositions prévues aux articles L. 2141-5 et L. 2242-20, 6° du code du travail.

Il est attribué au délégué syndical, pour l'exercice de ses fonctions, un crédit mensuel de 25 heures payées, lesquelles sont prises sur le temps de travail sauf nécessités du mandat.

Dans le respect de la législation en vigueur, un local est mis à la disposition de la section syndicale et si possible pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale de base dans les conditions prévues au premier paragraphe. Ces locaux sont normalement équipés à l'usage de bureau.

Les membres du conseil de la section syndicale ont la possibilité de se réunir en une ou plusieurs fois jusqu'à concurrence de 6 demi-heures par trimestre payées au tarif normal.

Pour tenir compte des particularités de structure propres à chaque organisation syndicale, il est convenu d'admettre, à raison de 3 heures par bénéficiaire, un maximum global de 18 heures par trimestre.

Après accord de la direction, un représentant de l'organisation syndicale n'appartenant pas à l'entreprise peut avoir accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il peut participer aux discussions d'accords avec la direction.

#### **Article I.2.4.2**

##### *Droit à l'information*

En conformité avec les dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail, chaque section syndicale d'entreprise peut tenir des réunions pour l'information de ses adhérents. Ces réunions ont lieu en dehors des heures de travail une fois par mois, dans un local fourni par l'entreprise.

Toutefois, cinq fois par an, ces réunions de 1 heure chacune sont prises soit sur le temps de travail, soit en dehors du travail et indemnisées au tarif horaire normal. Le choix de la solution est arrêté en accord avec la direction. Un même salarié ne peut bénéficier de plus de 5 indemnités de 1 heure par an.

Pour permettre l'information du personnel par voie écrite, l'affichage est autorisé, avec communication simultanée à la direction.

La libre distribution de la presse syndicale est également reconnue.

#### **Article I.2.4.3**

##### *Congé de formation économique, sociale ou syndicale*

Les membres du bureau ou du conseil de la section syndicale d'entreprise ont droit au paiement par l'entreprise du congé de formation économique, sociale ou syndicale.

Sous réserve du respect de la législation en vigueur, il est précisé que :

- le nombre des bénéficiaires ne peut dépasser 3 personnes par section syndicale et par an ;
- il est accordé à chaque section syndicale 1 jour supplémentaire de formation s’ajoutant à ceux résultant de l’alinéa ci-dessus, portant ainsi l’indemnisation maximum à 37 jours par section et par an ;
- le paiement du congé par l’entreprise correspond à la rémunération que les intéressés auraient perçue s’ils avaient assuré normalement leur travail pendant le congé.

Dans le cas où l’application des dispositions du présent paragraphe soulèverait des difficultés dans une entreprise, les parties signataires se concerteraient pour les résoudre.

#### **Article I.2.4.4**

##### *Droit de négociier*

Les délégués syndicaux sont habilités à contracter au nom de l’organisation syndicale qu’ils représentent, les accords collectifs de groupe, d’entreprise et d’établissement.

Il est interdit, en cas d’exercice du droit de grève, de faire subir à un élément quelconque de rémunération (prime, gratification ou autre avantage) un abattement supérieur à celui correspondant au prorata direct du temps d’arrêt de travail.

#### **Article I.2.4.5**

##### *Accords d’entreprise*

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à celles de même nature pouvant résulter d’accords d’entreprise ou d’établissement, ou encore d’usages. Elles ne sauraient toutefois se cumuler, seule étant appliquée la disposition la plus favorable.

#### **Article I.3**

##### *Représentation du personnel*

Conformément à la législation en vigueur, la représentation du personnel est mise en place dans chaque entreprise et établissement occupant habituellement au moins 11 salariés.

En particulier, le nombre d’élus, leur mode d’élection, la durée de leurs fonctions, les conditions d’exercice de leur mandat, notamment la mise à leur disposition d’un panneau d’affichage, le temps prévu pour l’accomplissement de leur mission tant à l’intérieur qu’à l’extérieur de l’entreprise, l’assistance éventuelle de représentants syndicaux dans leurs démarches auprès du chef d’établissement, les conditions de licenciement des élus, sont réglés d’après les dispositions légales et réglementaires.

Le financement des activités sociales et culturelles (ASC) est assuré par accord particulier à chaque entreprise.

#### **Article I.4**

##### *Égalité professionnelle et non-discrimination*

#### **Article I.4.1**

##### *Non-discrimination*

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe, de l’origine, de l’âge, ou encore du handicap de la personne et tous autres critères prévus à l’article L. 1132-1 du code du travail notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d’appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Les entreprises prendront en compte les objectifs d’égalité professionnelle lors de la mise en place de nouvelles technologies, de l’adoption de nouvelles formes d’organisation du travail ainsi que de l’amélioration des conditions de travail.

D'autre part, elles étudieront avec la plus grande attention, selon les modalités qu'elles jugeront appropriées, la situation des familles monoparentales.

Elles étudieront également toutes solutions permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale.

Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs (visés ci-après) qui figureront dans le bilan présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP de l'industrie cimentière, qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces critères de mesure sont construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration le cas échéant avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **Article I.4.2**

##### *Recrutement*

Les entreprises veilleront à ce que les critères retenus soient strictement fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats.

Elles s'engagent à donner, dans la mesure du possible, des chiffres sur le sexe des personnes reçues en entretien par rapport au nombre d'embauches réalisées (la méthode de l'approche par sondage pourra être utilisée à défaut d'informations plus exhaustives).

Les entreprises s'engagent à ce que la rédaction de toutes les offres d'emploi (CDI, CDD, contrat en alternance, stage...), internes et externes, soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Enfin, l'état de grossesse ou la situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche ainsi que pendant la période d'essai.

Pour cela, les entreprises, indépendamment de l'obligation de formation à la non-discrimination à l'embauche prévue à l'article L. 1131-2 du code du travail, sensibiliseront les managers ainsi que les cabinets de recrutement, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

À noter que la branche pourra définir dans le cadre de la CPNEFP des moyens permettant d'encourager les candidatures féminines dans l'industrie cimentière par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers et par la communication auprès du public des métiers existant au sein de notre secteur d'activité.

#### **Article I.4.3**

##### *Droit à la formation*

L'accès de tous les salariés, hommes et femmes, à la formation professionnelle est un élément déterminant qui leur permet, tout à la fois, de bénéficier d'une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière mais aussi dans l'évolution de leurs qualifications.

Par conséquent, les entreprises s'engagent à ce que le nombre de stages de formation professionnelle proposés aux hommes et aux femmes soit au moins proportionnel à leur représentation dans la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

S'agissant des stages, les entreprises étudieront les possibilités d'organisation de ces formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale.

Par ailleurs, dans la mesure du possible, la formation sera dispensée à proximité du lieu de travail.

Afin qu'il y ait une prise de conscience généralisée de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, il sera demandé aux organismes de formation professionnelle assurant des formations managériales que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et du recrutement.

Enfin, l'employeur veillera à un accès équilibré entre les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle, etc., aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences et de la professionnalisation, ainsi que du compte personnel de formation lorsque l'action se déroule sur le temps de travail.

#### **Article I.4.4**

##### *Parcours professionnel*

Pour qu'il y ait une véritable mixité sociale et professionnelle, les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, etc., doivent être en mesure de bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité, et ce à tous les niveaux.

En outre, le salarié est en droit de demander à son supérieur hiérarchique les motifs pour lesquels il n'aurait pas été promu. En réponse, le responsable hiérarchique lui en donnera les raisons motivées.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, seront prises en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel, ou la situation familiale, ou le handicap, ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

#### **Article I.4.5**

##### *Congé*

Les employeurs pourront mettre en place une réactualisation des connaissances par une courte période de formation pour les salariés suite à une absence pour congé de maternité, d'adoption ou congé parental.

En outre, avant le départ en congé de maternité, ou d'adoption, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien, afin notamment d'organiser l'absence de l'intéressé et ses perspectives de retour.

À ce titre, il est rappelé que les périodes de formation qui ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée sont ouvertes au salarié qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental.

En outre, lors de la reprise de leur activité à l'issue du congé maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés auront droit à un entretien avec leur employeur au sujet de leur orientation professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent aussi à ce que les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation soient intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

Par ailleurs, la durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

S'agissant de la durée du congé parental d'éducation, celle-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les parties signataires soulignent que les temps d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariés.

Dès lors, au retour de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé(e).

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

#### **Article I.4.6**

##### *Grossesse*

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne sauraient être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, et ce avec le maintien de sa rémunération.

Enfin, conformément à la législation en vigueur, le temps passé pendant les heures de travail en consultations prénatales obligatoires ou par les salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation assistée, ainsi que les temps d'absence du conjoint salarié, sont payés au taux du salaire effectif pendant la même période. Ces temps sont en outre assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

#### **Article I.4.7**

##### *Aménagement du temps de travail*

Les postes à temps plein qui se libèrent devront être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De la même façon, le recours au temps partiel choisi pourra être mis en place sur demande écrite explicite de l'intéressé(e) et sous réserve qu'il soit compatible avec la bonne marche de l'établissement ou du service.

Les entreprises garantissent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être considérés comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Par ailleurs, les locaux de l'entreprise doivent permettre l'accueil du personnel féminin, ainsi que, selon la législation en vigueur, du personnel handicapé.

#### **Article I.4.8**

##### *Rémunération et écarts*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel),

afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

#### **Article I.4.9**

##### *Négociations*

Il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent élaborer une rubrique spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la base de données économiques et sociales (BDES) établie conformément aux articles L. 2312-21 ou L. 2312-36 du code du travail.

Il est également rappelé qu'à l'occasion de la négociation au niveau de la branche ainsi que dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

À ce titre, dans les entreprises concernées, les négociations sur les salaires doivent présenter une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés.

Les partenaires sociaux au sein de ces entreprises sont amenés à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise.

Nonobstant les informations figurant dans la base de données économiques et sociales de l'entreprise, définies par accord collectif ou, à défaut, mentionnées aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes.

À titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

- la répartition des femmes/hommes par catégorie socioprofessionnelle ;
- l'ancienneté moyenne par sexe ;
- la comparaison du salaire moyen, toutes primes comprises, des femmes et des hommes à coefficient égal et écart de la moyenne ;
- le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ;
- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation ;
- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux.

En tout état de cause, les entreprises devront renseigner les indicateurs suivants :

#### **I. – Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise**

##### **1° Conditions générales d'emploi**

###### *a) Effectifs*

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle.

###### *b) Durée et organisation du travail*

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end.

#### *c) Données sur les congés*

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

#### *d) Données sur les embauches et les départs*

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

#### *e) Positionnement dans l'entreprise*

Données chiffrées par sexe :

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

#### *f) Promotion*

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions.

#### *g) Ancienneté*

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

### 2° Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

### 3° Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action.

### 4° Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

## II. – Indicateurs relatifs à l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale

### 1° Congés

a) Existence d’un complément de salaire versé par l’employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d’adoption

b) Données chiffrées par catégorie professionnelle

Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

### 2° Organisation du temps de travail dans l’entreprise

a) Existence de formules d’organisation du travail facilitant l’articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle

Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi.

Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

c) Services de proximité

Participation de l’entreprise et du comité social et économique aux modes d’accueil de la petite enfance.

Évolution des dépenses éligibles au crédit d’impôt famille.

## **Article I.4.10**

### *Représentation du personnel*

Les dispositions des articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail seront observées en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour chaque collège électoral.

## **Article I.5**

### *Contrat de travail et Rémunération*

### **Article I.5.1**

#### *Engagement*

Les employeurs sont tenus de notifier aux services publics de l’emploi les places vacantes dans leur entreprise. Ils peuvent toujours recourir à l’embauche directe, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur.

Préalablement à sa publication à l’extérieur, toute annonce sera portée à la connaissance des membres du personnel.

Les places vacantes seront attribuées par priorité à des salariés d’un échelon inférieur, ou des salariés à temps partiel, ou aux salariés licenciés pour motif économique par l’entreprise, sous réserve qu’ils remplissent les conditions requises.

Chaque engagement sera confirmé par un échange de lettres ou un contrat d’engagement en double exemplaire mentionnant obligatoirement au minimum :

- l’identité des parties ;
- la nature du contrat de travail ;
- la mention de la présente convention collective applicable à l’engagement ;
- la date de début du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d’essai, s’il en est institué une ;

- la fonction exercée ;
- la classification et le coefficient hiérarchique correspondant au regard de la présente convention collective ;
- la durée du travail de référence ;
- le(s) lieu(x) où la fonction est exercée ;
- la rémunération et ses accessoires (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- les dispositions relatives à la caisse de retraite complémentaire et à la couverture collective en matière de prévoyance ;
- éventuellement, les conditions particulières (par exemple une clause de non-concurrence pour les personnels cadres).

La présente convention collective est communiquée par tout moyen aux salariés.

Toute modification dans la classification de l'intéressé fera l'objet d'une notification écrite.

## **Article I.5.2**

### *Bulletin de paie. – Rémunération*

Le bulletin de paie est remis à chaque salarié conformément aux dispositions légales.

Les dispositions spécifiques relatives à la rémunération des différentes catégories de personnel (salaire, primes, indemnités) figurent dans les titres II et III de la présente convention collective.

## **Article I.5.3**

### *Frais et voyages*

### **Article I.5.3.1**

#### *Déplacements*

Les frais de déplacement (transport, hébergement, restauration), sont à la charge de l'employeur.

Ces frais ne peuvent être établis selon une règle uniforme. Ils sont fixés de telle sorte qu'ils assurent au salarié des conditions de transport et de subsistance appropriées.

Lorsqu'il y a un choix possible entre plusieurs modes de transport (fer, air, route, eau), il sera utilisé celui qui entraîne la dépense globale minimum compatible avec l'emploi du temps et la nature de la mission remplie.

### **Article I.5.3.2**

#### *Engagement ou mutation hors du territoire national*

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire national à la suite d'un engagement ou d'une mutation, sous le régime du détachement ou celui de l'expatriation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation (loi applicable, salaire, congés, avantages divers, conditions d'application et de rupture du contrat, etc.).

Pour l'application des clauses de la présente convention collective, l'ancienneté acquise par le salarié hors du territoire national entrera en ligne de compte lors de sa réintégration sur le territoire national par son entreprise.

Les entreprises devront, dans les cas où la sécurité sociale ne peut prendre en charge l'intéressé, souscrire une assurance au profit du salarié et de ses ayants droit qui l'accompagnent, leur garantissant des avantages au moins égaux à ceux qu'assure la sécurité sociale française en matière de décès, d'invalidité, de maladie et d'accident du travail.

Cette garantie devra être assurée pendant le séjour hors du territoire national de l'intéressé et sera prolongée après son retour jusqu'à sa reprise en charge par la sécurité sociale française, et au maximum pendant 6 mois.

Le salarié bénéficiera, en outre, d'avantages analogues à ceux qui découlent de l'application des régimes de retraite et de prévoyance nationaux auxquels adhère l'entreprise.

En cas de décès hors territoire national du salarié ou d'un ayant droit l'accompagnant, l'entreprise prendra en charge les formalités et les frais concernant le rapatriement du défunt et des ayants droit.

## **Article I.6**

### *Emploi et formation*

#### **Article I.6.1**

##### *Promotion*

La possibilité est ouverte à tout salarié d'accéder au niveau supérieur.

À cet effet, avant de pourvoir un poste vacant (disponible ou éventuellement créé), l'employeur fera appel par priorité aux candidatures du personnel en place dans l'entreprise pour occuper cet emploi, comme prévu à l'article I.5.1 de la présente convention collective.

Le personnel recevra en temps utile les informations nécessaires. De même, il sera informé des perspectives d'évolution générale des fonctions.

Le souci de tous les échelons hiérarchiques doit être de favoriser et d'encourager la promotion et, à cet effet, de mettre en œuvre les moyens de formation continue dans le cadre de l'article ci-après.

En cas de promotion, l'employeur définira la nouvelle fonction du salarié et en précisera tous les éléments de la rémunération après s'en être entretenu avec l'intéressé.

#### **Article I.6.2**

##### *Formation professionnelle continue*

La formation professionnelle continue doit répondre aux principes suivants :

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer aux salariés leur perfectionnement ou la mise à jour de leurs connaissances.

À cet effet, la possibilité leur sera donnée de participer individuellement ou collectivement à des sessions ou stages techniques, économiques ou sociaux organisés :

- soit avec des moyens extérieurs à l'entreprise ;
- soit avec des moyens créés dans le cadre de la profession ;
- soit avec les moyens propres à l'entreprise.

Le plan de développement des compétences sera établi au sein de chaque entreprise et fera l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel compétentes.

Le temps consacré aux formations variera en fonction de l'enseignement suivi. Dans tous les cas, la rémunération sera maintenue aux salariés en formation dans le cadre du plan.

#### **Article I.6.3**

##### *Apprentissage*

##### **Article I.6.3.1**

##### *Embauche des apprentis*

Les parties manifestent leur volonté commune de favoriser l'apprentissage au sein de l'industrie cimentière.

À ce titre, elles tiennent d'ailleurs à rappeler qu'aucun apprenti ne devra remplacer un titulaire sur un poste laissé vacant à l'occasion d'un départ définitif ou à l'occasion d'une absence ponctuelle.

À cet égard, les bulletins de salaire desdits apprentis devront comporter la mention « apprenti ».

### Article I.6.3.2

#### *Rémunération minimale des apprentis*

La rémunération minimale des apprentis est fixée aux taux figurant dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

ANNÉE d'apprentissage	POURCENTAGE DU SMIC <sup>(1)</sup> (base 152,25 heures par mois)			
	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	33	43	54	100
2 <sup>e</sup> année	43	52	62	
3 <sup>e</sup> année	55	67	79	
(1) Pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé (base 152,25 heures par mois), s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus.				

Dans le respect des dispositions prévues à l'article D. 6222-29 du code du travail, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an pour préparer un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points aux pourcentages de rémunération minimale correspondant à la dernière année de formation suivie, est appliquée conformément à l'article D. 6222-33 du code du travail.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

### Article I.6.3.3

#### *Majoration pour diplômes acquis (pour les apprentis âgés de moins de 26 ans)*

Les parties souhaitent prendre en considération certains diplômes qui auraient été acquis par des apprentis, lors de leur entrée en apprentissage, en leur accordant une majoration.

Cette majoration s'appliquera à la rémunération minimale à laquelle ils peuvent prétendre au titre de l'article I.6.3.2 ci-dessus.

Elle sera de 5 % pour les apprentis détenant le diplôme du baccalauréat, quelle que soit la filière choisie (général, technologique ou professionnel).

Elle sera de 10 % pour les apprentis détenant un diplôme de niveau III, c'est-à-dire bac + 2, reconnu et certifié par l'État.

#### **Article I.6.3.4**

##### *Accords d'intéressement et de participation*

Les apprentis bénéficieront, selon les modalités arrêtées en entreprise, des accords d'intéressement et/ou de participation qui existent ou qui seront mis en place au sein des entreprises relevant de l'industrie de la fabrication des ciments.

#### **Article I.6.3.5**

##### *Maître d'apprentissage*

Tout salarié occupant une fonction de maître d'apprentissage auprès d'un ou plusieurs apprentis bénéficiera d'une prime mensuelle équivalente à la valeur de 4,5 fois la valeur du point 100 profession en vigueur au niveau de la branche de l'industrie cimentière (figurant respectivement au titre II pour les salariés ouvriers et ETDAM, et au titre III pour les salariés ingénieurs et cadres) pendant la période au cours de laquelle il accomplira sa mission de maître d'apprentissage.

Conformément à la législation en vigueur, le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité. Il doit assurer les missions suivantes :

- accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti ;
- accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;
- participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

#### **Article I.6.3.6**

##### *Suivi de la situation des apprentis*

Les parties signataires ont convenu qu'un certain nombre d'indicateurs concernant les apprentis figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP.

Parmi les indicateurs, figureront :

- le nombre d'apprentis (par sexe) ;
- les diplômes acquis par les apprentis ;
- les diplômes préparés ;
- l'âge d'entrée des apprentis.

#### **Article I.6.4**

##### *Sécurité de l'emploi*

Il est rappelé que sont applicables aux salariés, en matière de sécurité de l'emploi :

- les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties sont d'accord sur le fait qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement et qu'elle doit tendre à assurer l'emploi de tous en permettant le meilleur emploi pour chacun.

Le présent article vise à réduire les possibilités de licenciement collectif pour motif économique. Il s'applique sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (modifié par les avenants du 21 novembre 1974, du 20 octobre 1986, du 12 avril 1988, du 22 juin 1989 du 22 décembre 1993 et du 9 décembre 1994).

Les dispositions plus favorables résultant d'accords d'entreprise en matière de sécurité d'emploi et de ressources restent acquises au personnel de ces entreprises.

### Article I.6.4.1

#### *Information et consultation du comité social et économique*

1. Au cours de la préparation des opérations de fusion, concentration ou restructuration<sup>(1)</sup> qui auraient des répercussions dans le domaine de l'emploi, la direction doit avoir la préoccupation d'éviter d'abord les licenciements.

Lorsque la décision de fusion, concentration ou restructuration est prise, elle doit informer le comité social et économique de sa portée effective sur l'emploi, le consulter et étudier avec lui les moyens appropriés pour en limiter au maximum les conséquences.

2. À cet effet et en vue d'assurer l'information du comité social et économique et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, la direction de l'entreprise doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre si ceux-ci étaient rendus nécessaires.

Il doit être fait mention expresse dans l'ordre du jour de la réunion du comité social et économique du projet de licenciement collectif en l'accompagnant de la communication d'un document écrit comportant toutes les indications sur l'importance des licenciements envisagés, sur les catégories professionnelles concernées ainsi que sur les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité.

3. Il devra s'écouler, entre la date d'information du comité prévue au 1 et celle de la prise d'effet des mesures individuelles se rapportant au licenciement collectif, un délai qui ne devra pas être inférieur à 6 mois, ou à 18 mois lorsqu'il s'agit d'une fermeture d'usine.

Le délai ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et le comité social et économique lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en œuvre de mesures particulières.

Au niveau de l'entreprise, le comité social et économique doit être mis en possession d'informations sur les plans à terme de modifications structurelles de l'entreprise et sur les conséquences possibles sur le niveau et la structure de l'emploi. À partir de ces données, le comité social et économique recherchera toutes propositions de nature à réduire les conséquences pour le personnel.

Dans le cas où les solutions dépasseraient le cadre de l'entreprise, il serait décidé de déclencher l'étude des solutions appropriées au sein de la CPNEFP de la branche.

### Article I.6.4.2

#### *Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique*

Lorsque, après consultation du comité social et économique et étude approfondie des avis émis par ce comité et si, malgré la mise en œuvre de tous les moyens qui permettraient de l'éviter, une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise (« reclassement interne ») ;
- et rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise (« reclassement externe »), en particulier celles existant dans les entreprises relevant de la présente convention collective nationale, en utilisant notamment les informations que peut recueillir la CPNEFP de l'industrie cimentière.

---

(1) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot « restructuration » vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

Il est précisé que tout salarié dont le licenciement intervient dans le cadre d'un ensemble de mesures affectant l'emploi par suite d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration bénéficie des garanties prévues au présent article.

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement n'aura pu être évité ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés. Elles les feront connaître au comité social et économique intéressé.

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires ou par mise en retraite anticipée, dans le respect de la législation en vigueur.

Par ailleurs, les sociétés s'engagent à offrir un emploi dans un de leurs établissements à toute personne dont l'emploi se trouverait supprimé par suite de modernisation ou de fermeture d'usine décidées par elles.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des reclassements en interne, elle doit s'employer à éviter que ces reclassements soient défavorables aux salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si un projet de réduction d'effectif concerne au moins 10 salariés sur 30 jours, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être établi, sous peine de nullité de la procédure de licenciement. Le PSE ne dispense pas l'employeur de son obligation préalable de reclassement, conformément à l'article L. 1233-61 du code du travail.

### **Article I.6.4.3**

#### *Mutations défavorables exceptionnelles*

1. On entend par mutation défavorable la situation d'un salarié sur l'initiative de l'employeur à un poste comportant une rémunération inférieure à celle de son ancien poste.

L'entreprise doit s'efforcer d'éviter et de limiter le nombre et la durée de ces mutations défavorables.

2. Lorsque, par suite d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et malgré les moyens mis en œuvre par application l'article I.6.4.2 ci-dessus, un salarié doit subir une mutation défavorable à un poste comportant une rémunération inférieure à celle de son ancien poste, qu'il y ait déclassement catégoriel ou non, l'intéressé prend, à compter de la date de sa mutation, la classification correspondant à son nouveau poste.

Dans le cadre des dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article II.2 du chapitre II-C.2 du titre II-C, le salarié qui fait l'objet d'une mutation dans les conditions définies dans le présent article conserve à titre personnel les années d'ancienneté acquises dans l'emploi qu'il quitte et perçoit, à compter de cette date, une rémunération annuelle correspondant à celle découlant en la matière des pratiques, usages ou accords existant dans son entreprise.

3. Les parties sont d'accord pour considérer que ces dispositions se substituent à celles prévues aux articles 17 et 18 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation défavorable bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.

D'autre part, lorsque, à l'initiative de l'employeur, un salarié doit subir une mutation défavorable, l'intéressé :

- conservera, à titre personnel, le salaire correspondant à la classification de son ancien poste (à l'exclusion des primes ou indemnités liées audit poste) ;

- dans le cas où, compte tenu des primes ou indemnités liées au poste (à l'exclusion des primes de panier et des salaires à la tâche), la rémunération totale du nouvel emploi serait inférieure à celle qu'il recevait dans le précédent emploi, la différence sera compensée dans la proportion de 60 % par l'attribution d'une indemnité. Cette indemnité sera indexée sur le point 100 profession. Toutes les augmentations de ressources de l'intéressé par une mesure autre que les augmentations du point 100 profession s'imputeront sur cette indemnité.

Le cas du personnel payé à la tâche est réglé dans le cadre de chaque entreprise.

#### **Article I.6.4.4**

##### *Reclassement externe*

En cas de reclassement d'un salarié dans une autre entreprise relevant de la présente convention collective nationale, l'ancienneté dans la nouvelle entreprise est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans la précédente entreprise.

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur, un congé non payé s'il n'a pas 1 an de présence au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

#### **Article I.6.4.5**

##### *Aide au relogement*

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit prendre toutes les mesures pour faciliter à l'intéressé son relogement. Ces démarches s'appliquent également au cas où l'intéressé est appelé à occuper un emploi dans toute entreprise adhérant à la présente convention collective nationale.

#### **Article I.6.4.6**

##### *Préavis*

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. Ayant pris l'avis du comité social et économique, l'employeur ne peut refuser que pour des nécessités impérieuses de service. Dans ce cas, le salarié aura droit à une prolongation de 2 mois de son préavis.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions conventionnelles peuvent être bloquées dans les conditions à établir avec la direction.

#### **Article I.6.4.7. Information Pôle emploi**

Dans le respect de la législation en vigueur, la prise en charge par le Pôle emploi des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises, qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les interlocuteurs compétents.

#### **Article I.6.4.8. Priorité de réembauche**

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent

le désir d'user de cette priorité. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Pendant le délai ci-dessus, le logement de fonction sera maintenu au bénéfice de l'intéressé, de ses conjoints, descendants et ascendants à charge au moment du licenciement.

## **Article I.7**

### *Congés*

## **Article I.7.1**

### *Congés payés*

Les congés payés seront attribués et indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

La durée des congés payés est décomptée en jours ouvrés, sans que ce mode de gestion ne puisse réduire ou affecter de quelque manière que ce soit les droits à congés du salarié prévus à l'article L. 3141-3 du code du travail.

On entend par jour ouvré tout jour travaillé selon l'horaire du service, de l'atelier ou de la rotation du poste de l'intéressé.

### **Article I.7.1.1**

#### *Congé annuel de 5 semaines*

Nonobstant les dispositions spécifiques prévues dans les titres II et III de la présente convention collective, le salarié a droit à un congé payé annuel minimum de 25/12 de jour ouvré par mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence, soit 25 jours ouvrés (5 semaines) pour 12 mois de travail effectif ou assimilé pendant cette période.

Pour le personnel posté et celui pratiquant les horaires inégaux, cette durée correspond à cinq fois l'horaire hebdomadaire moyen, soit, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, 175 heures de congés.

En cas de travail à temps partiel, le salarié bénéficie de 5 semaines de congés sur la base de son horaire.

La durée des congés visée dans le présent article inclut les jours qui étaient chômés à l'occasion d'un événement local ou d'un pont.

### **Article I.7.1.2**

#### *Prise des congés*

La période de prise des congés s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 30 novembre.

Les congés peuvent être fractionnés avec l'agrément de l'intéressé.

Les droits à des jours supplémentaires de congé ouverts par les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail sont acquis à leurs bénéficiaires, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou de la demande des intéressés.

### **Article I.7.1.3**

#### *Jours de congés supplémentaires*

S'ajoutent aux congés annuels ci-dessus :

- 1 jour ouvré de congé payé par année de référence dont la date sera arrêtée par le chef d'établissement après avis du comité social et économique de l'établissement ;
- les jours de congé pour fractionnement visés au paragraphe ci-dessus, soit :
  - 2 jours ouvrés lorsque le nombre de jours de congés pris entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril est au moins égal à 5 jours ouvrés ;

- 1 jour ouvré lorsque le nombre de jours de congés pris dans cette même période est égal à 3 ou 4 jours ouvrés ;
- les jours de congé pour ancienneté prévus dans les titres II et III de la présente convention collective ;
- les jours de congés supplémentaires dans les conditions prévues à l'article L. 3141-8 du code du travail ;
- les congés pour événements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels.

Des dispositions spécifiques complémentaires sont prévues dans les titres II et III de la présente convention collective.

### **Article I.7.2**

#### *Congés pour événements familiaux*

Il est accordé, sur justificatif, des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés visés à l'article I.7.1 ci-dessus, dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 6 jours ouvrés après 1 an minimum de présence continue dans l'entreprise ; à défaut, 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, d'un beau-parent, d'un frère, d'une sœur, d'un parent à charge au sens de la législation : 3 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- appel à la préparation de la défense : 1 jour ouvré.

### **Article I.7.3**

#### *Service national, réserve opérationnelle*

#### **Article I.7.3.1**

##### *Service national*

Le salarié en fonction dans l'entreprise au moment de son appel sous les drapeaux sera réintégré à son retour du service à condition que, au plus tard dans le mois suivant la date de sa libération, il ait fait connaître à son employeur soit en se présentant, soit par lettre recommandée, son intention de reprendre son emploi.

Dans le cas où sa demande n'aurait pu être satisfaite en raison de la suppression de son emploi, l'intéressé conservera un droit de priorité à l'embauche pour un autre emploi s'il justifie des conditions requises. Ce droit de priorité sera valable durant 1 année à dater de sa libération.

#### **Article I.7.3.2**

##### *Réserve opérationnelle*

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise le salarié qui a dû abandonner son emploi pour satisfaire aux périodes de réserve opérationnelle.

Pour la durée desdites périodes, le salarié sera payé comme s'il avait travaillé, déduction faite toutefois des soldes et indemnités versées par l'autorité militaire.

De même, une aide à la famille du réserviste sera attribuée par l'entreprise qui tiendra compte à la fois de l'ancienneté de l'intéressé, des soldes et indemnités perçues par lui et de l'importance de ses charges familiales.

## **Article I.7.4**

### *Congé maternité, paternité, adoption et parental*

#### **Article I.7.4.1**

##### *Grossesse*

À partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de 1 demi-heure de la durée journalière de travail afin que leur soit facilité le transport entre leur domicile et leur lieu de travail. La répartition de cette demi-heure entre entrées et sorties se fera par accord entre l'intéressée et son employeur.

Il est en outre rappelé qu'en vertu de l'article I.4 du présent titre I, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, et ce avec le maintien de sa rémunération.

Les mutations temporaires en raison de l'état de santé obéissent aux dispositions légales ; aucune condition d'ancienneté ne peut être exigée pour le bénéfice desdites dispositions, y compris lorsque la mutation est demandée par la salariée.

#### **Article I.7.4.2**

##### *Congé de maternité, de paternité, d'adoption*

Pendant la durée du congé maternité et au maximum pendant les durées fixées par la loi, la salariée justifiant de plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie du maintien de sa rémunération, primes comprises, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et des organismes dont les cotisations sont assumées, au moins en partie, par l'employeur.

Le congé de paternité et d'adoption est octroyé selon les dispositions légales en vigueur.

#### **Article I.7.4.3**

##### *Congé parental d'éducation*

Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation total ou partiel dans les conditions et modalités prévues par la loi. Le contrat de travail du salarié en congé parental n'est pas rompu mais seulement suspendu.

Si nécessaire, l'entreprise fera suivre une formation au salarié de retour d'un congé parental.

## **Article I.8**

### *Hygiène, sécurité et conditions de travail*

#### **Article I.8.1**

##### *Principes directeurs*

Les employeurs ou leurs représentants doivent se conformer aux prescriptions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur pour l'hygiène et la sécurité du personnel.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail, à portée de lecture du personnel.

Les salariés relevant de la présente convention collective bénéficient notamment des dispositions :

Les employeurs ou leurs représentants doivent se conformer aux prescriptions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur pour l'hygiène et la sécurité du personnel.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail, à portée de lecture du personnel.

Les parties affirment que la préservation de la santé et de l'intégrité physique et mentale des salariés au travail nécessite une attention constante des entreprises et de leur personnel.

Soucieuses d'atteindre cet objectif en améliorant les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité les parties conviennent des dispositions qui suivent et confirment leur volonté de poursuivre et d'améliorer la prise en compte de l'hygiène et de la sécurité dans la politique industrielle des entreprises.

#### **Article I.8.1.1**

##### *Principes généraux de prévention et de sécurité*

Le processus de production doit intégrer la sécurité de la conception des installations à l'élaboration et la réalisation des produits.

Ainsi, la sécurité est intimement liée à la compétence professionnelle et à la vigilance de l'ensemble du personnel, à la qualité et à la fiabilité des équipements et des dispositifs de sécurité ainsi qu'à celles de la maintenance.

Les salariés doivent, en outre, respecter les instructions données par l'employeur en matière de santé et de sécurité. Chacun doit, conformément à celles-ci, et dans les conditions prévues par le règlement intérieur, prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : actions de prévention des risques professionnels y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens appropriés, respect de la réglementation en la matière et adaptation des mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur doit également désigner ou recruter un ou plusieurs salariés compétents en matière de santé et sécurité (responsables prévention) dans le respect de l'article L. 4644-1 du code du travail.

#### **Article I.8.1.2**

##### *Évaluation des risques*

Tout projet d'installation doit impérativement prendre en compte l'aspect sécurité-prévention. En conséquence, des clauses spécifiques de sécurité figurent dans les cahiers des charges remis aux fournisseurs.

Conformément aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 à R. 4121-4 du code du travail, l'employeur doit évaluer les risques dans chaque unité de travail, en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition à ceux-ci en fonction du sexe.

Les résultats de l'évaluation doivent être répertoriés dans un document unique, écrit ou numérique, mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, ou quand est recueillie une information supplémentaire : nouvelles connaissances scientifiques et techniques, survenance d'un accident du travail, nouvelles règles de sécurité.

En annexe sont consignées les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux risques professionnels, de nature à faciliter la déclaration au titre du compte professionnel de prévention et la proportion de salariés exposés à ces risques au-delà des seuils réglementaires.

Le document doit être tenu à la disposition des travailleurs, des membres du CSE, du médecin du travail et des professionnels de santé, des agents de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document doit être affiché dans l'entreprise, le cas échéant, au même endroit que le règlement intérieur.

Le document est utilisé pour l'élaboration du rapport écrit et du programme de prévention des risques.

De plus, conformément aux articles L. 4162-1 et suivants du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés doivent être couvertes en matière de prévention des risques par un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par un plan d'action, établi au niveau de l'entreprise ou du groupe après avis du CSE, soit lorsqu'elles emploient au moins 25 % de salariés déclarés au titre du compte professionnel de prévention, soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25 (rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif de l'entreprise).

L'accord ou le plan d'action, d'une durée maximale de 3 ans, doit traiter d'un certain nombre de thèmes obligatoires et être déposé auprès de l'administration.

### **Article I.8.1.3**

#### *Les travailleurs et la prévention*

##### **A. – Information du personnel et des intervenants extérieurs**

L'entreprise s'attache à sensibiliser, motiver et former le personnel aux problèmes de sécurité par des moyens appropriés, notamment pédagogiques et organisationnels.

Conformément à l'article L. 4141-1 du code du travail, l'employeur doit informer, lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire, les travailleurs des risques pour leur santé et leur sécurité et des mesures prises pour y remédier, ainsi que, le cas échéant, sur le risque pour la santé publique ou l'environnement des produits ou procédés de fabrication utilisés dans l'entreprise.

Toute politique de sécurité implique un esprit de concertation au sein des entreprises, qui doit se concrétiser par un langage commun à tous les partenaires.

Conformément à l'article L. 4141-2 du code du travail, l'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice de tout travailleur nouvellement embauché ou changeant de poste de travail ou de technique, tout travailleur temporaire (sauf s'il est qualifié et affecté à l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité) et, sur demande du médecin du travail, de tout travailleur qui reprend son activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours.

Les actions de formation doivent se dérouler pendant l'horaire normal et sur les lieux de travail ou, à défaut, dans des conditions équivalentes. Le temps qui y est consacré est considéré comme temps de travail.

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la formation au secourisme est vivement encouragée.

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site où elle est appelée à travailler.

##### **B. – Personnel d'encadrement**

Le rôle d'animation de l'encadrement s'exerce particulièrement dans le domaine de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, une attention particulière étant apportée à sa formation dans ce domaine.

Il participe ainsi à l'élaboration, à la mise en œuvre et au contrôle des moyens de sécurité inhérents aux activités du personnel dont il a la charge.

Les responsabilités des membres de l'encadrement en matière d'hygiène et de sécurité sont fonction des pouvoirs qui leur sont délégués et des moyens matériels, techniques et humains dont ils disposent à l'intérieur d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en œuvre incombe à la direction de l'entreprise.

### C. – Devoir d'alerte

Les membres du personnel, témoins d'incidents qui auraient pu avoir des conséquences graves doivent les signaler soit à leur responsable hiérarchique, soit à un membre du CSE ou de la CSSCT, soit aux responsables prévention, afin qu'après examen, des mesures soient prises pour y remédier dans les meilleurs délais.

L'employeur tient par ailleurs un registre des dangers graves et imminents à disposition des représentants du personnel, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

### Article I.8.1.4

#### *Les interlocuteurs de l'entreprise*

#### A. – Le CSE (via la CSSCT le cas échéant)

En application de l'article L. 2315-38 du code du travail, un accord d'entreprise ou le règlement intérieur du CSE encadre la constitution, le fonctionnement et les attributions de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), structure dont les parties reconnaissent le rôle primordial.

Les dispositions qui suivent s'appliquent donc au CSE, ainsi que, le cas échéant, à la CSSCT dans le cadre de la délégation de compétences qui aura été organisée en application de l'article L. 2315-38 du code du travail.

Les parties mettent l'accent sur ce qui suit :

a) Pour lui permettre de mieux remplir sa fonction, chaque membre du CSE reçoit du chef d'établissement les documents nécessaires à l'exercice de sa fonction (brochures « Sécurité sociale », de l'INRS, etc.).

En outre, après chaque renouvellement du CSE, le chef d'établissement organise à l'intention de ses membres une réunion au cours de laquelle sont rappelés les attributions et le fonctionnement de cette instance en matière de santé et sécurité.

Le CSE s'attache particulièrement à détecter les risques potentiels d'accidents que peuvent présenter les différentes situations de travail, à les analyser et à proposer les actions nécessaires afin d'améliorer la sécurité et les conditions de travail.

b) Afin de fournir à l'ensemble du personnel des informations nécessaires et utiles sur le fonctionnement du CSE, le chef d'établissement procède à l'affichage du nom et de l'affectation de chaque membre du CSE et affiche également les ordres du jour et les procès-verbaux des séances du CSE.

c) Le chef d'établissement veille à ce que le registre sur lequel doivent, notamment, figurer les interventions des membres du CSE dans le cas de constatation d'une cause de danger imminent existe et soit effectivement accessible au personnel.

d) Dans chaque entreprise, la formation des membres du CSE, au fur et à mesure de leur désignation, nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, est organisée comme suit :

1. Dans les entreprises et établissements bénéficiant d'une CSSCT, conformément aux articles L. 2315-18, L. 2315-40 et R. 2315-9 et suivants du code du travail.

2. Dans les entreprises et établissements n'ayant pas mis en place de CSSCT, l'organisation de la formation à l'initiative de l'entreprise, avec recours éventuel à des organismes extérieurs, et la tota-

lité des frais (de stage, de transport et d'hébergement éventuels) sont à la charge de l'entreprise, les salaires des intéressés étant maintenus pendant la formation.

Les programmes de formation à la sécurité pour les formations organisées par les entreprises sont arrêtés après concertation entre la direction et le CSE.

Lorsque la formation est effectuée à la seule initiative d'un ou de plusieurs membres du CSE par recours à des organismes extérieurs agréés, les congés correspondants s'imputent sur les congés de la formation économique, sociale et syndicale et sont indemnisés dans les mêmes conditions.

#### B. – La médecine du travail

Pour l'aménagement des conditions de travail, le médecin du travail est considéré comme un conseiller technique et, à ce titre, consulté sur les objectifs de prévention et les mesures à envisager de préférence, lorsque sont prévus la mise en place de nouveaux instruments de production, le remplacement de matériels existants ou l'installation de nouveaux lieux de travail.

#### C. – Organismes de prévention

Les entreprises s'attachent, en liaison avec leurs structures de prévention, au besoin en les adaptant au terrain, à appliquer les dispositions générales et les recommandations adoptées par le CTN F de la CNAM en ce qu'elles visent leurs exploitations.

À cet effet, une collection des textes des dispositions générales et des recommandations actuellement en vigueur sera mise à la disposition du CSE. Cette collection sera complétée au fur et à mesure de la parution de nouveaux textes.

#### D. – CPNEFP de l'industrie cimentière

La CPNEFP de l'industrie cimentière procède chaque année à un échange sur les résultats professionnels et sur les perspectives en matière de sécurité.

### **Article I.8.2**

#### *Travailleurs de nuit*

Considérant les contraintes particulières inhérentes à une industrie à feu continu, les parties décident d'encadrer le recours au travail de nuit dans un souci d'amélioration des conditions de travail et de protection des travailleurs de nuit, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

#### **Article I.8.2.1**

##### *Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit*

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Conformément à l'article L. 3122-5 du code du travail, le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit il effectue 274 heures de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs.

Conformément à l'article L. 3161-1 du code du travail, il est interdit tout travail entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ou entre 20 heures et 6 heures pour ceux de moins de 16 ans, qu'ils soient salariés, apprentis ou stagiaires.

### **Article I.8.2.2**

#### *Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit*

Le recours au travail de nuit par des travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements industriels ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le CSE sera consulté sur la mise en place ou sur l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article I.8.3.1 ci-dessus. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

En cas de mise en place ou d'extension du travail de nuit, de manière pérenne, à de nouvelles catégories de travailleurs, les entreprises ouvriront des négociations. À défaut d'accord, cette mise en place ou extension donnera lieu à l'information et à la consultation du comité social et économique.

Conformément à l'article L. 3122-10 du code du travail, le médecin du travail est consulté avant toute décision relative à la mise en place ou à une modification importante du travail de nuit.

### **Article I.8.2.3**

#### *Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit (repos compensateur)*

Les travailleurs qualifiés de travailleurs de nuit en vertu de l'article I.8.3.1 ci-dessus bénéficient, à titre de contrepartie, sous forme de repos compensateur de 2 jours forfaitaires par année civile complète de travail effectif.

Il est procédé à la fin de chaque année civile au décompte des droits acquis pour l'année écoulée. En cas d'année incomplète, le décompte se fera par trimestre civil.

La période de prise de ce repos est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Les jours de repos acquis seront pris avec l'accord de la hiérarchie de l'entreprise ou de l'établissement.

### **Article I.8.2.4**

#### *Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit*

La durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie de la pause prévue par l'article L. 3121-33 du code du travail ou de celle prévue par les dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur.

Conformément à l'article R. 3122-7 du code du travail, la durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée exceptionnellement à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens, et pour ceux exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit des travailleurs de nuit :

- lorsque les salariés sont occupés dans le cadre des articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail (équipes de suppléance) ;
- dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié pour lequel il aura été fait application de la dérogation ci-dessus devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement, accordé dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée conformément à l'article R. 3122-3 du code du travail.

Lorsque exceptionnellement, il n'est pas possible d'octroyer ce repos pour des raisons objectives, l'intéressé percevra pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité cimentière, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 44 heures.

### **Article I.8.2.5**

#### *Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit*

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, avant son affectation à un poste de nuit, puis à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois (sauf avis contraire du médecin du travail).

Le médecin du travail renforcera le suivi médical des travailleurs de nuit de plus de 50 ans.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, l'intéressé peut refuser un travail de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Il peut également demander son affectation sur un poste de jour. Sa demande sera examinée de façon prioritaire selon l'article L. 3122-13 du code du travail.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour disponible dans l'entreprise correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, conformément à l'article L. 3122-14 du code du travail.

L'employeur recherchera toutes les solutions possibles pour reclasser le salarié sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à ses compétences professionnelles. Il proposera le cas échéant les formations susceptibles de l'y aider. L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail pour inaptitude au poste, sauf à justifier par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer à l'intéressé un tel poste ou de son refus d'accepter le poste proposé.

La travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, sera affectée à un poste de jour sur sa demande, pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal.

La travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, sera affectée à un poste de jour sur demande du médecin du travail, qui constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune baisse de la rémunération de la salariée. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée perçoit une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur pour lui garantir une rémunération nette mensuelle équivalente à celle qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler.

#### **Article I.8.2.6**

##### *Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

La considération du sexe ne pourra pas être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

#### **Article I.8.3**

##### *Équipements de travail*

L'employeur fournit aux salariés les équipements de travail nécessaires à la tenue du poste, et de protection (machines, appareils, outils, vêtements...) adaptés au regard de l'évaluation des risques professionnels.

Ces équipements sont mis à disposition gratuitement afin d'être effectivement portés dans un but de protection et de sécurité du personnel.

À titre indicatif et sans préjudice des résultats de l'évaluation des risques professionnels, il est fourni aux salariés :

- pour le personnel travaillant en carrière et en usine : des casques de protection et des chaussures de sécurité ;
- pour le personnel soumis aux intempéries : des vêtements imperméables et des bottes ;
- pour le personnel exécutant des travaux de réparation et d'entretien particulièrement salissants : des vêtements de protection ;
- pour les soudeurs, forgerons et mineurs de carrière : un tablier protecteur ;
- pour les soudeurs : des gants de cuir et des guêtres ;
- pour le personnel de manutention des sacs : des gants de cuir ;
- aux ensacheurs et rouleurs : un tablier protecteur ;
- aux arrimeurs travaillant à l'intérieur d'un bateau : une paire de chaussures adaptées ;
- au personnel de manutention des câbles métalliques : des gants de cuir.

#### **Article I.8.4**

##### *Douche*

Le temps passé effectivement à la douche sera rémunéré comme temps de travail sur la base de 1 demi-heure, déshabillage et habillage compris. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs visés par les lois et règlements en vigueur.

Il est précisé que le temps payé pour la douche n'est pas considéré comme temps de travail supplémentaire lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal.

## **Article I.9**

### *Brevets d'invention*

En application de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle :

- lorsqu'un salarié réalise une invention qui résulte soit de l'exécution de son contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, c'est-à-dire selon les instructions de l'employeur, soit de l'exécution d'études et de recherche qui lui ont été explicitement confiées, cette invention appartient à l'employeur.

Si ce dernier décide de déposer l'invention à titre de brevet, le nom du salarié devra figurer sur la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description. Conformément à l'article L. 611-9 du code de la propriété intellectuelle, le salarié peut s'opposer à la mention de son nom.

En cas d'exploitation et/ou cession du brevet dans un délai de 5 ans consécutifs au dépôt du brevet, l'inventeur salarié dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention et la contribution personnelle de l'intéressé, et cela même dans le cas où l'inventeur ne serait plus au service de l'entreprise ;

- lorsque le salarié fait une invention en dehors de son contrat de travail, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou des moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié ;
- toute invention n'entrant pas dans les cas prévus ci-dessus appartiendra de droit et exclusivement au salarié.

## **Article I.10**

### *Commissions paritaires de branche*

#### **Article I.10.1**

##### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'industrie cimentière (CPPNI)*

Vu l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit l'instauration et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche.

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière reconnaissent la priorité du dialogue social de branche.

Dans ce cadre, ils saisissent l'occasion donnée par plusieurs dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels pour :

- donner un cadre formel aux réunions paritaires de négociation de l'industrie cimentière ;
- préciser les missions des partenaires sociaux de la branche en matière d'interprétation des textes conventionnels ;
- encadrer les modalités matérielles de fonctionnement des diverses réunions paritaires de négociation et d'interprétation.

Ces objectifs conduisent les partenaires sociaux de la branche à créer une instance paritaire dénommée « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI), dont les différents rôles et les modalités de fonctionnement sont précisés dans les dispositions qui suivent.

### **Article I.10.1.1**

#### *Principes préliminaires*

La CPPNI est composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de la présente convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments :

Ces organisations syndicales et patronales représentatives sont fixées par voie d'arrêté ministériel.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus et en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan d'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle exercera également les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Pour remplir à bien les différentes missions qui lui sont imparties par les textes législatifs et réglementaires et par les partenaires sociaux au niveau de la branche, la CPPNI peut s'appuyer sur différentes instances destinées à nourrir les réflexions des acteurs du dialogue social de branche, telles que l'OPCO compétent pour la branche, son observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CPNEFP de l'industrie cimentière.

Dans son rôle de veille des conditions de travail et de l'emploi, la CPPNI pourra entre autres s'appuyer sur les bilans statistiques annuels réalisés au sein de la CPNEFP et sur le rapport annuel de branche présenté dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima conventionnels.

Dans son rôle de représentant de la branche, la CPPNI pourra proposer des initiatives destinées à faire connaître le dispositif conventionnel de l'industrie cimentière, ses caractéristiques et ses métiers.

### **Article I.10.1.2**

#### *La CPPNI dans son rôle de négociation*

##### **A. – Missions générales**

À titre liminaire, il est rappelé que le principe de loyauté et de transparence doit présider à toutes les phases de négociation collective entre les organisations syndicales et patronales de la branche.

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle figurant à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux au niveau de la branche de l'industrie cimentière.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ledit rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs conclus par les entreprises relevant des conventions collectives de l'industrie cimentière visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail, dans les conditions prévues à l'article I.10.1.4, *b*.

#### B. – Principes directeurs de la négociation collective au sein de la CPPNI

Les partenaires sociaux reconnaissent la priorité d'un dialogue social de branche dynamique et en adhésion avec leurs attentes.

À ce titre, ils conviennent que la CPPNI, dans son rôle de négociation, observe les principes directeurs suivants :

##### i. Agenda social de la CPPNI

Une fois par an, les membres de la CPPNI se réunissent pour établir un agenda social prévisionnel pour l'année considérée (dénommée « réunion de l'agenda social »), et les dates de réunions prévisionnelles y afférentes, au regard des obligations légales et des objectifs de négociation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-9, III, du code du travail, la CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi.

Une des réunions sera consacrée à la validation du rapport d'activité précité de l'année écoulée avant sa transmission à l'administration.

##### ii. Périodicité et méthode de négociation

La CPPNI pourra le cas échéant, à l'occasion d'une de ses réunions, décider de l'opportunité d'adapter les périodicités des négociations obligatoires de branche précitées pour tout ou partie des thèmes. Ces adaptations devront faire l'objet d'un accord de branche et respecter les limites prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Par ailleurs, la CPPNI pourra décider, dans une logique de dynamisme du dialogue social de branche et par souci de se doter d'accords de branche lisibles et pédagogiques :

- de négocier un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un accord de branche (thèmes à aborder, nombre et calendrier des négociations, méthodologie de travail, informations partagées, etc.) ;
- d'insérer dans un accord de branche une clause de rendez-vous, compte tenu des thèmes abordés dans l'accord et de la durée de celui-ci ;
- de fixer les modalités de suivi d'un accord de branche ;
- de rédiger au début d'un accord de branche un préambule présentant clairement les objectifs de celui-ci.

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'absence ou la méconnaissance de ces dispositions n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord de branche conclu.

La CPPNI négociera également la durée de l'accord de branche, qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. À défaut de stipulation expresse, l'accord sera conclu pour une durée légale de 5 ans fixée à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Enfin, chaque réunion de négociation de la CPPNI donnera lieu à établissement d'un compte rendu.

## C. – Réunions de la CPPNI dans son rôle de négociation

### i. Convocation de la CPPNI

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est adressée aux organisations membres de la CPPNI par son secrétariat 15 jours ouvrés au moins avant la date prévue pour la réunion. Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation, pourront être adressés aux organisations dans un délai maximum de 10 jours ouvrés avant la date de la réunion.

Chaque organisation syndicale représentative devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion.

### ii. Composition de la CPPNI

#### Séances plénières

Il est convenu que les réunions paritaires plénières de négociation et/ou de concertation visant l'ensemble du champ couvert par les conventions collectives de la branche de l'industrie cimentière, en ce compris la réunion annuelle de l'agenda social, seront composées de 4 représentants maximum pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'ensemble de ce champ.

La partie patronale fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants de la délégation syndicale dans sa configuration maximale.

Les organisations syndicales s'efforceront lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation des hommes et des femmes représentative de la proportion des effectifs des deux sexes dans la branche.

Les commissions mixtes paritaires convoquées par les pouvoirs publics en application de l'article L. 2261-20 du code du travail, sont considérées comme des séances plénières de la CPPNI (en sus de celles fixées à l'agenda social), sans préjudice cependant de la mise en œuvre par l'administration compétente de l'article R. 2261-10 du même code.

#### Réunions préparatoires syndicales

En amont de chaque réunion paritaire plénière, les organisations syndicales précitées ont la faculté d'organiser, ensemble ou séparément, une réunion préparatoire si possible accolée à la date de la réunion plénière.

Chaque organisation syndicale est composée de 7 représentants maximum, sauf accord de certaines organisations pouvant s'entendre entre elles pour un autre mode de répartition en cas de réunion préparatoire commune à plusieurs organisations.

Parmi ces représentants, figureront dans la mesure du possible les participants à la réunion plénière de la CPPNI afin d'optimiser la qualité des échanges.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion préparatoire.

### **Article I.10.1.3**

#### *La CPPNI dans son rôle d'interprétation*

##### A. – Missions

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche de l'industrie cimentière qui se posent aux entreprises et salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Elle peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses convention-

nelles de branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### B. – Sollicitation et délibération

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 1 de l'article I.10.1.3, *a* ci-dessus, la CPPNI est sollicitée par une organisation représentative de la branche de l'industrie cimentière, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation afin que la demande soit examinée par la CPPNI à l'occasion de sa prochaine réunion et en tout état de cause dans le délai de 1 mois au plus tard.

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 2 de l'article I.10.1.3, *a* ci-dessus, la CPPNI est sollicitée dans les conditions prévues par la juridiction de l'ordre judiciaire en application de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI peut, par procès-verbal :

- soit émettre un avis unanime des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche ;
- soit, à défaut d'unanimité un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Cette question sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'agenda social de la CPPNI.

#### C. – Composition de la CPPNI dans son rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée, d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de l'industrie cimentière, et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives au niveau de ladite branche.

Les représentants de chaque organisation syndicale sont désignés par celle-ci auprès du secrétariat de la CPPNI, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. Il sera fait appel, de préférence, pour ces désignations, à des personnes ayant participé à l'élaboration du texte conventionnel en cause ou qui en ont une bonne connaissance.

### **Article I.10.1.4**

#### *Modalités matérielles de fonctionnement de la CPPNI*

##### A. – Secrétariat et siège de la CPPNI

Le siège de la CPPNI est situé à l'adresse du SFIC.

Le SFIC assure le secrétariat de la CPPNI. Il est chargé à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprise visés à l'article I.10.1.4, *b* ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions ;
- de la rédaction des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu à l'article I.10.1.2, *a* ci-dessus, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'administration.

Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis pour avis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai de 3 semaines après la réunion, les participants ayant

2 semaines pour faire part de leurs éventuelles corrections. Le défaut de réponse dans ce délai vaudra acceptation.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNI qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

#### B. – Réception des accords collectifs d'entreprise

En application de l'article L. 2232-9, II, 3 du code du travail, le rapport annuel d'activité de la CPPNI comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus l'année civile visée et relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2232-10 du code du travail, la CPPNI, dans son rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective, est destinataire des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative et pour laquelle il n'existe pas de stipulation conventionnelle de branche portant sur le même objet.

Conformément, notamment, à l'article D. 2232-1-1 du code du travail, il est convenu que les accords visés aux 2 alinéas ci-dessus conclus au sein des entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière, doivent être transmis à la CPPNI à l'une des coordonnées suivantes :

Adresse postale : CPPNI de l'industrie cimentière, c/o SFIC, 7, place de la Défense, 92974 Paris La Défense Cedex.

Adresse numérique : [cppniciment@sfic.fr](mailto:cppniciment@sfic.fr).

Le secrétariat de la CPPNI accusera réception auprès de l'expéditeur de chaque accord ainsi reçu et le transmettra aux organisations membres de la CPPNI.

### **Article I.10.2**

#### *CPNEFP*

Le présent article définit le rôle, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de l'industrie cimentière, en tenant compte notamment des domaines d'intervention dévolus aux branches professionnelles par la législation en vigueur.

Cet article souligne l'importance du lien emploi/formation professionnelle dans la préservation et la promotion des métiers, savoirs et savoir-faire de la profession, dans le développement des compétences et qualifications par la construction d'une politique de certification et d'une GPEC de branche (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) et dans la gestion et la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'industrie cimentière. Dans cette perspective, il est rappelé la nécessité de se doter d'une instance paritaire dans les conditions qui suivent.

#### **Article I.10.2.1**

##### *Rôle et missions de la CPNEFP*

Conformément aux dispositions relatives aux CPNEFP définies par voie législative et réglementaire et par voie d'accords nationaux interprofessionnels et d'accords professionnels interbranches, la CPNEFP de l'industrie cimentière procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure les missions suivantes :

A. – Attributions en matière d'emploi :

- suivre les accords collectifs traitant des problématiques d'emploi et de conditions de travail :
- la CPNEFP suit l'application des dispositions conventionnelles de branche et interbranches conclues par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces dispositions ;

- si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi à la CPPNI de l'industrie cimentière.
- analyser la situation de l'emploi et des conditions de travail dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :
  - la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur des thématiques prédéfinies telles que : effectifs (dont personnel exposé au travail continu ou discontinu), sécurité, handicap, recours aux contrats courts, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de l'emploi et des métiers de la branche et leur évolution prévisible (étude des types de déroulement de carrière, analyses prospectives, identification des métiers en tension de recrutement ou émergents, etc.) ;
- promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi au sein de l'industrie cimentière :
  - la CPNEFP participe à la valorisation des métiers, qualifications et compétences de l'industrie cimentière, en étudiant et proposant les moyens et leviers d'information/sensibilisation auprès des différents publics cibles (jeunes, corps enseignant, professionnels...) ;
  - la CPNEFP contribue à la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle, en particulier à destination des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés, en s'appuyant notamment sur les suivis statistiques précités et en se faisant le relais et l'interlocuteur des entreprises sur ces problématiques ;
  - la CPNEFP peut intervenir en matière de sécurité de l'emploi sur sollicitation des entreprises, conformément à l'accord national Interprofessionnel du 10 février 1969.

B. – Attributions en matière de formation professionnelle :

Sans préjudice des dispositions prévues par accord(s) interbranches présents ou futurs conclu(s) au périmètre de l'OPCO compétent ainsi que de la Section paritaire professionnelle compétente pour la branche de l'industrie cimentière, la CPNEFP de la branche remplit les missions suivantes :

- suivre les accords collectifs traitant des problématiques de qualifications et de formation professionnelle :
  - la CPNEFP suit l'application des dispositions conventionnelles de branche et interbranches conclues par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces dispositions ;
  - si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi à la CPPNI de l'industrie cimentière ;
- analyser la situation des qualifications et de la formation professionnelle dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :
  - la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur l'état de la formation professionnelle dans la branche, sous toutes ses formes (alternance, CPF, plan de développement des compétences...) ;
  - la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance des qualifications et compétences dans la branche, de l'offre de formation y afférente, et des adaptations nécessaires au regard des besoins des entreprises.
- procéder à la définition et à la promotion de la politique de formation professionnelle et de certification de la branche, par le biais des attributions suivantes :
  - mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la branche, notamment en tirant les conclusions des études prospectives sectorielles menées avec l'ap-

pui de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière. La GPEC a vocation à outiller la CPNEFP pour : mieux maîtriser les conséquences des chocs économiques et technologiques qui peuvent rendre obsolètes certaines compétences au sein des entreprises ; réduire les difficultés de recrutement en identifiant mieux les compétences nécessaires à l'entreprise et en valorisant celles déjà présentes ; accompagner les changements organisationnels, en facilitant leur acceptation par les salariés.

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification dans la branche ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- rechercher les modes appropriés de formation professionnelle capables de favoriser la promotion professionnelle à l'intérieur de la branche mais aussi à l'adaptation à des emplois dans d'autres branches professionnelles ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, notamment sur les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- porter et animer la politique et l'ingénierie de certification professionnelle de la branche (en proposant notamment à la CPPNI la création, la révision, la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle), avec l'appui technique de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière ;
- dans ce cadre, initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). La CPNEFP proposera à la CPPNI de la branche, en vue d'un accord collectif, la classification minimale attribuée aux titulaires des titres ainsi créés, au sein de la classification conventionnelle en vigueur dans la branche. Elle veillera, dans le cadre de ses propositions, à observer le découpage de la certification en blocs de compétences distincts de nature à favoriser les passerelles entre les certifications existantes ;
- avec l'appui technique du (des) organisme(s) certificateur(s) désigné(s), tenir à jour les certifications et habilitations de la branche figurant au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ou au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), aux fins de demande d'enregistrement auprès de France compétences, conformément aux articles R. 6313-8 et suivants du code du travail ;
- émettre un avis préalable sur les conventions d'objectifs et conventions-cadre de coopération faisant l'objet d'un cofinancement, conclues entre la profession ou l'OPCO qu'elle mandate d'une part, et l'État, les régions, Pôle emploi, France compétences, le fonds social européen ou tous autres partenaires d'autre part, au titre des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi de la branche, à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales et du développement de l'apprentissage, à la promotion des métiers de la branche ;
- déterminer les priorités de financement de la branche en matière de formation professionnelle, et à ce titre, en informer l'OPCO désigné compétent pour la branche dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs de formation continue ;
- délibérer sur les niveaux de prise en charge financière des dispositifs d'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, dispositif « Pro-A ») et en informer France compétences et l'OPCO désigné compétent pour la branche, conformément à la législation en vigueur ;
- étudier les opportunités d'adaptation, par voie d'accord collectif, des modalités de financement et d'accès aux différents dispositifs de formation continue (abondement du CPF pour des

publics déterminés, congé VAE, formations se déroulant en tout ou partie hors temps de travail, périodicité de l'entretien professionnel...) ;

- si nécessaire, délibérer sur les conditions de compétence professionnelle exigées du tuteur et du maître d'apprentissage.

C. – Clause de réexamen :

Les parties conviennent de tirer un bilan pour adapter le cas échéant les dispositions ci-dessus à l'aune des engagements qui pourraient être pris, par accord ultérieur, au niveau national interprofessionnel, au périmètre de l'OPCO compétent ou de celui la section paritaire professionnelle dont relève la branche de l'industrie cimentière.

Ce bilan s'effectuera après la conclusion de ces accords, et en tout état de cause, un point d'étape sera effectué d'ici la fin de l'année 2019, puis une fois par an.

### **Article I.10.2.2**

#### *Organisation de la CPNEFP*

A. – Composition de la CPNEFP :

La CPNEFP de l'industrie cimentière comprend :

- délégation syndicale : deux représentants titulaires et deux représentants remplaçants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- délégation patronale : un nombre de représentants des employeurs relevant de la branche égal au nombre total des représentants des organisations syndicales précitées.

Chaque titulaire peut se faire remplacer en cas d'impossibilité d'assister à une réunion de la CPNEFP, le remplaçant ne siégeant en conséquence qu'en cas d'absence du titulaire.

Les organisations syndicales précitées doivent informer le Secrétariat de la CPNEFP du nom et des coordonnées de leurs représentants titulaires mandatés pour une durée de 2 ans, ainsi que de toute modification des mandats en cours. Les membres remplaçants ne sont pas nommément mandatés, mais désignés par l'organisation syndicale pour la réunion à laquelle un ou deux de ses titulaires ne peu (ven) t se rendre.

La délégation patronale et la délégation syndicale occupent chacune respectivement, par alternance à chaque mandat, la présidence et la vice-présidence de la CPNEFP. Au titre du premier mandat, il est convenu que la présidence est assurée par la délégation patronale et la vice-présidence par la délégation syndicale. Chaque délégation désigne parmi ses membres, à l'occasion de chaque mandat, la personne occupée à exercer l'une des deux fonctions précitées.

B. – Réunions de la CPNEFP :

La CPNEFP se réunit deux fois par an, et autant que de besoin sur décision conjointe du président et du vice-président, faisant suite le cas échéant à une demande de la majorité des membres d'une délégation.

Dans ce dernier cas, la demande doit être adressée par tout moyen écrit au secrétariat de la CPNEFP, à l'attention de la présidence et de la vice-présidence, et indiquer les motivations.

À l'occasion d'une réunion exceptionnelle de la CPNEFP dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, les organisations composant la délégation syndicale pourront organiser une réunion préparatoire, dans la limite de deux représentants par organisation. Cette réunion préparatoire sera adjacente à la réunion de la CPNEFP (le matin si la CPNEFP est réunie l'après-midi du même jour, ou la veille après-midi si la CPNEFP est réunie le lendemain matin).

Le calendrier des réunions biennuelles est fixé chaque année par les membres de la CPNEFP, au titre de l'année suivante. Les ordres du jour prévisionnels de ces réunions biennuelles sont décidés lors de la réunion précédente en tenant compte de l'actualité législative, conventionnelle et sociale en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les convocations aux réunions et documents y relatifs sont adressés par tous moyens par le Secrétariat de la CPNEFP aux représentants titulaires de la délégation syndicale, à charge pour les titulaires de les transmettre à leurs remplaçants en cas d'impossibilité d'assister à une réunion.

En cas d'empêchement du président, la réunion est présidée par le vice-président.

L'indemnisation des salariés d'entreprises de la branche mandatés par leur organisation syndicale au titre de la participation aux réunions de la CPNEFP et le cas échéant aux réunions préparatoires, sera effectuée conformément aux pratiques en vigueur dans les entreprises au jour du déplacement prévu par lesdites réunions.

### **Article I.10.2.3**

#### *Délibérations de la CPNEFP*

La CPNEFP peut être amenée à se positionner, dans le cadre des missions précitées, par voie de délibération retranscrite dans un compte rendu.

Chaque organisation composant la délégation syndicale dispose d'une voix. La délégation patronale dispose d'un nombre égal de voix que la délégation syndicale.

Les délibérations sont prises à la majorité simple des suffrages exprimés. À cet effet, si une ou plusieurs des organisations syndicales n'étaient pas présentes à une réunion de la CPNEFP, le nombre de voix de la délégation patronale sera réduit à due proportion afin d'assurer l'égalité des droits de vote dans chaque délégation.

Le président ne dispose pas de voix prépondérante.

### **Article I.10.2.4**

#### *Secrétariat de la CPNEFP*

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SFIC. Il a notamment pour mission :

- d'adresser les convocations aux réunions de la CPNEFP à la délégation patronale et aux représentants titulaires de la délégation syndicale, accompagnées de l'ordre du jour et le cas échéant du dossier préparatoire, au minimum 2 semaines avant la réunion ;
- de rédiger les comptes rendus des réunions de la CPNEFP, qui sont cosignés par le président et le vice-président, et les adresser aux membres de la CPNEFP, ainsi que, le cas échéant, auprès des partenaires sociaux de la branche, des entreprises de la branche, des organismes paritaires et des pouvoirs publics concernés,

et de manière générale, assurer le bon fonctionnement de la CPNEFP et de ses travaux.

Chaque organisation syndicale représentative devra faire connaître au secrétariat de la CPNEFP les noms des participants (titulaires ou suppléants), au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion.

Les comptes rendus sont soumis pour avis aux participants de la réunion de la CPNEFP et à leurs organisations dans un délai de 3 semaines après la réunion, les participants ayant 2 semaines pour faire part de leurs éventuelles corrections. Le défaut de réponse vaudra acceptation.

### **Article I.10.3**

#### *Commission de conciliation*

Il est constitué au niveau de la branche de l'industrie cimentière une commission de conciliation de huit membres pour les employeurs et de huit membres pour le personnel. Le siège de la commission est situé au SFIC, qui en assure le secrétariat.

Elle est habilitée à examiner les réclamations ou contestations d'ordre collectif pouvant survenir dans l'application de la présente convention collective. Cette commission peut réclamer toutes justifications qui lui semblent utiles, entendre la ou les parties qui le souhaitent ou qu'elle estime nécessaire d'entendre et procéder ou faire procéder à toute enquête qu'elle jugera nécessaire.

Elle se réunit à la demande d'une organisation représentative au niveau de la branche et, au plus tard, dans un délai de 8 jours ouvrables.

Les salariés et les employeurs s'engagent à ne pas procéder à une grève ou à un lock-out avant la réunion de la commission de conciliation.

## **Article I.11**

### *Dispositions finales*

#### **Article I.11.1**

##### *Négociation. – Révision. – Dénonciation*

1. Les négociations se situant au niveau de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments ont lieu au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'industrie cimentière, décrite à l'article I.10.1 ci-dessus.

2. Les organisations syndicales et professionnelles habilitées à engager une procédure de révision de tout ou partie de la présente convention collective sont celles visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres organisations précitées, accompagnée d'un projet d'accord sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les 2 mois en cohérence avec l'agenda de la CPPNI.

3. En application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, la présente convention collective peut faire l'objet d'une dénonciation par la totalité ou l'une ou plusieurs de ses parties signataires. La dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres organisations signataires ou adhérentes, accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points ayant provoqué la dénonciation.

Le préavis précédant la date d'effet de la dénonciation est de 2 mois.

Les dispositions dénoncées continueront de produire effet à l'égard, selon les cas, de toutes les parties signataires et adhérentes ou des seuls auteurs de la dénonciation, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution, et au plus tard pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

#### **Article I.11.2**

##### *Hierarchie des normes*

Les dispositions d'ordre public de la présente convention collective s'imposent, sauf dispositions assurant des garanties au moins équivalentes, aux rapports nés des contrats de travail et des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

#### **Article I.11.3**

##### *Entrée en vigueur. – Suivi*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Elle annule et remplace les textes conventionnels antérieurs conclus exclusivement dans un ou plusieurs des champs d'application des trois conventions collectives de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC : 0363 ; 0832 ; 0833).

Nonobstant les négociations menées au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière, la présente convention collective fera l'objet d'un bilan tous les 5 ans, afin de voir si des adaptations sont nécessaires, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail.

#### **Article I.11.4**

##### *Notification. – Dépôt. – Extension*

La présente convention fera l'objet par la partie la plus diligente, des formalités de notification, dépôt et demande d'extension conformément à la législation en vigueur.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties rappellent que la présente convention collective, de par son objet, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

À la date de conclusion de la présente convention collective, elles n'ont au demeurant pas identifié de dispositions conventionnelles d'ordre public nécessitant des stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La CPPNI de l'industrie cimentière veillera toutefois, dans le cadre notamment du bilan quinquennal visé à l'article I.10.4 ci-dessus, à réexaminer la pertinence d'intégrer de telles stipulations spécifiques, au regard notamment des missions de la branche définies à l'article L. 2232-5-1 du code du travail. Le cas échéant, les parties pourront user de la procédure de révision visée à l'article I.10.2 ci-dessus pour intégrer de telles dispositions spécifiques.

Les modalités de publicité de la présente convention collective, en ce compris ses avenants, sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

## **TITRE II**

### **OUVRIERS ET ETDAM**

#### **PRÉAMBULE**

Il est précisé que les salariés employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, sont désignés ensemble dans la présente convention collective sous l'appellation « ETDAM ».

#### **Article II.1**

##### *Contrat de travail*

##### **Article II.1.1**

###### *Période d'essai*

La période d'essai est fixée à :

- 2 semaines pour les ouvriers ;
- 1 mois pour les ETDAM, sauf accord contraire entre l'employeur et l'intéressé dans la limite d'une durée maximale de 2 mois pour les employés et 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans motif mais sous réserve du délai de prévenance prévu par la législation en vigueur. Toutefois, toute journée commencée est due en entier.

Pour les personnels ETDAM : au-delà de la période d'essai précitée, le temps d'adaptation à une fonction éventuellement nécessaire est rémunéré au taux du poste occupé.

##### **Article II.1.2**

###### *Classifications*

La classification des ouvriers et ETDAM et les coefficients correspondants sont définis au sous-titre II-C « Classification » du présent titre II.

### **Article II.1.3**

#### *Rupture du contrat de travail*

#### **Article II.1.3.1**

##### *Préavis*

##### A. – Cas de démission :

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, et sauf usages plus favorables, la durée du préavis est fixée à :

- pour les ouvriers : 1 semaine, celle-ci étant appréciée suivant l'horaire effectif du salarié ;
- pour les ETDAM : 1 mois.

Il peut être donné à tout moment et court de date à date.

En cas d'inobservation du préavis par l'une des deux parties, une indemnité compensatrice est due. Cette indemnité est égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé effectivement durant le délai du préavis.

Pendant la durée du préavis le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour recherche d'emploi sans déduction de rémunération.

Pour les ouvriers : ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre ; elles pourront être groupées si les parties y consentent.

Pour les ETDAM : le salarié, dans la limite du total des heures d'absence autorisées (soit 50 heures pour le mois de préavis), pourra, en accord avec l'employeur, s'absenter pour une durée journalière supérieure à 2 heures.

##### B. – Cas de licenciement :

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à :

- 1 semaine pour les ouvriers, celle-ci étant appréciée suivant l'horaire effectif du salarié, si l'ancienneté de l'ouvrier est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois, si l'ancienneté est inférieure ou égale à 2 ans (et au moins égale à 6 mois pour les ouvriers) ;
- 2 mois, si l'ancienneté est supérieure à 2 ans.

L'inobservation du préavis ouvre droit, sauf faute grave ou lourde du salarié, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé effectivement durant le délai du préavis.

En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi :

- l'ouvrier peut interrompre son service pour occuper immédiatement son nouvel emploi sans préavis et sans encourir de pénalités ni recevoir l'indemnité précitée ;
- toutes facilités seront accordées à l'ETDAM, sur justifications, pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'intéressé n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Pendant la durée du préavis le salarié sera autorisé, dans la limite d'1 mois, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour recherche d'emploi sans déduction de rémunération, soit 50 heures pour ce mois.

Pour les ouvriers : ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre ; elles pourront être groupées si les parties y consentent.

Pour les ETDAM : le salarié, dans la limite du total des heures d'absence autorisées, pourra, en accord avec l'employeur, s'absenter pour une durée journalière supérieure à 2 heures.

### **Article II.1.3.2**

#### *Licenciement pour motif économique : procédure*

En cas de réduction d'activité, les sociétés s'efforceront, dans toute la mesure possible, d'assurer du travail au personnel et de le reclasser.

Cependant, au cas où, pour toute autre cause qu'une crise économique, elles devraient envisager un licenciement collectif, les dispositions suivantes s'appliqueront, sauf application éventuelle des dispositions des articles 2.6.4.1 et 2 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective.

a) La direction informera aussitôt, et au moins 6 mois à l'avance, le comité social et économique ou le conseil d'entreprise, pour examiner les problèmes soulevés ;

b) Si le licenciement ne pouvait être évité, le personnel licencié recevrait une indemnité égale à 3 mois de rémunération (salaire correspondant à l'horaire normal de travail de l'année précédente, toutes primes comprises). Cette indemnité se cumulera avec celle qui est fixée ci-dessous.

### **Article II.1.3.3**

#### *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué au salarié licencié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour les 9 premières années d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 9 mois de salaire, sous réserve toutefois d'observer le montant minimum de l'indemnité légale.

L'indemnité de licenciement ci-dessus sera calculée comme en matière de congés payés.

Ces dispositions ne concernent pas le personnel ayant l'âge fixé pour la liquidation de la retraite, tel que défini ci-après ; elles ne s'appliquent pas non plus au personnel prenant sa retraite par anticipation et bénéficiant d'avantages compensatoires.

Tous les autres cas sont réglés par les lois, règlements ou conventions en vigueur.

## **Article II.2**

### *Rémunération*

### **Article II.2.1**

#### *Salaire minimum hiérarchique*

Le salaire mensuel de base du salarié doit être, pour un horaire mensuel moyen conventionnel de travail de 152.25 heures, au moins égal à celui figurant dans la grille des salaires minima hiérarchiques figurant au sous-titre II-D « Salaires minima et primes » du présent titre II.

Le salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) est déterminé pour chaque coefficient hiérarchique figurant au sous-titre II-C « Classification » du présent titre II.

Il constitue le salaire minimum mensuel de base du salarié dans la société, à l'exclusion de toutes primes, indemnités et accessoires de salaire.

Le salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) ne fait pas obstacle à l'application des dispositions en vigueur relatives au salaire minimum Interprofessionnel de croissance (Smic).

Le salaire minimum hiérarchique horaire (SHH), figurant au sous-titre II-D « Salaires minima et primes » du présent titre II, correspond, pour chaque coefficient hiérarchique figurant au sous-titre II-C du présent titre II, au salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) divisé par l'horaire conventionnel de référence de 152.25 heures.

Il constitue le salaire minimum horaire de base du salarié, à l'exclusion de toutes primes, indemnités et accessoires de salaire.

Conformément aux dispositions énoncées au titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation périodique obligatoire, afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport de situation comparée.

### **Article II.2.2**

#### *Garantie annuelle*

Le salaire minimum hiérarchique annuel garanti (« SMAG », figurant au sous-titre II-D « Salaires minima et primes » du présent titre II) pour un salarié présent toute l'année dans la société (ayant par conséquent au moins 1 an d'ancienneté) est déterminé à l'annexe « Salaires » pour chaque coefficient hiérarchique figurant au sous-titre II-C du présent titre II.

Cette rémunération garantie annuelle du salarié comprend :

- la somme de 12 salaires mensuels tels que visés à l'article II.2.1 ci-dessus, majorés le cas échéant de la prime d'ancienneté définie à l'article ci-après ;
- la prime de vacances définie à l'article ci-après ;
- le treizième mois défini à l'article ci-après ;
- l'allocation de fin d'année définie à l'article ci-après.

### **Article II.2.3**

#### *Treizième mois*

Chaque salarié recevra à la fin de chaque année (ou en cours d'année en cas de départ) et proportionnellement au temps payé ou indemnisé à plein traitement, en cas d'absence pour maladie ou accident, une prime de treizième mois égale à 100 % de son salaire mensuel de base.

Il est précisé que les absences pour maladie ou accident indemnisées à demi-traitement (en application de l'article II.6.4 du présent titre) sont prises en compte pour la moitié de leur durée.

### **Article II.2.4**

#### *Allocation de fin d'année*

Chaque salarié inscrit à l'effectif le 31 décembre recevra, à la fin de chaque année, une allocation égale à 30 % du treizième mois précité.

### **Article II.2.5**

#### *Prime d'ancienneté*

Le salarié perçoit une prime d'ancienneté dont le taux est fixé à :

- 3 % après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans de présence dans l'entreprise ;

- 9 % après 9 ans de présence dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 18 % après 18 ans de présence dans l'entreprise.

Elle est calculée sur le salaire mensuel de base réel du salarié (primes et accessoires de salaire exclus).

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages reste acquis au salarié qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la même société.

Pour le calcul de l'ancienneté, entrent en compte non seulement le temps de présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également :

- a) La durée des contrats antérieurs dans l'entreprise.
- b) Le temps passé dans les différents établissements d'une même entreprise lorsque les mutations ont été effectuées avec l'accord de l'employeur.
- c) Les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles.
- d) Les absences pour maladie non professionnelle, à condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu.
- e) Les absences pour service national ou réserve opérationnelle prévues à l'article I.7.3 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective.
- f) Conformément à l'article I.4.5 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective : les absences pour congé maternité, paternité et adoption prise dans leur durée totale ; les absences pour congé parental d'éducation prises pour moitié de leur durée.
- g) Ainsi que toutes les autres situations prévues par la législation en vigueur comme devant être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

## **Article II.2.6**

### *Prime de vacances*

Il est accordé aux salariés une prime annuelle de vacances dont le montant est fixé au sous-titre II-D du présent titre II, et indexée sur la valeur du point 100 profession figurant dans ce même sous-titre II-D « Salaires minima hiérarchiques ».

La prime de vacances est attribuée aux salariés inscrits à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée et prenant effectivement leur congé.

Cette prime est versée en une seule fois lors de la paie perçue en juin.

## **Article II.2.7**

### *Point 100 profession*

Le point 100 profession est négocié au sein de la CPNNI de l'industrie cimentière en même temps que les négociations relatives aux salaires minima hiérarchiques conventionnels. C'est un élément d'appréciation de l'évolution de ces salaires.

Son montant figure dans le sous-titre II-D.

## **Article II.2.8**

### *Travaux salissants ou pénibles*

Pour les ouvriers : La classification figurant au sous-titre II-C, et les salaires minima conventionnels garantis correspondants, ont été établis pour tenir compte du travail particulier et normal des activités professionnelles des salariés ouvriers relevant de la présente convention collective.

Toutefois, dans le cas de certains travaux exécutés dans des conditions exceptionnellement pénibles, salissantes, dangereuses ou insalubres, des primes ou indemnités distinctes du salaire seront attribuées aux salariés, selon des modalités à fixer dans chaque établissement.

Le paiement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

Pour les ETDAM : Des primes spéciales seront attribuées aux ETDAM qui auraient pu effectuer exceptionnellement des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres dans les mêmes conditions que les ouvriers.

## **Article II.2.9**

### *Indemnité de panier*

Il est accordé aux salariés ouvriers et ETDAM une prime de panier égale à 96 % du point 100 profession prévu à l'article II.2.1, et indexée sur la valeur de ce dernier dont le montant figure au sous-titre II-D du présent titre II.

### **Article II.2.9.1**

#### *Personnel des postes à fonctionnement continu*

L'indemnité de panier est accordée pour chaque poste d'une durée égale ou supérieure à 7 heures.

Pour les trois postes des dimanches et jours fériés, cette indemnité de panier est majorée de 50 %.

### **Article II.2.9.2**

#### *Autre personnel*

L'indemnité de panier est accordée à partir d'une durée minimale de 7 heures consécutives de travail, et à la condition que cet horaire de travail n'ait pas été établi à la demande du personnel.

De même, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, l'indemnité de panier est accordée pour un travail se poursuivant pendant au moins 7 heures consécutives de nuit, de dimanche ou de jour férié.

## **Article II.2.10**

### *Mutation dans les emplois*

### **Article II.2.10.1**

#### *Ouvriers*

Tout ouvrier travaillant habituellement dans un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est plus élevée touchera pendant tout le temps où il y sera occupé le salaire de ce nouvel emploi, non comprise la majoration éventuellement due au titre du paragraphe IV du chapitre II-C.1 du sous-titre II-C « Classification » du présent titre II.

Tout ouvrier travaillant habituellement à un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera le salaire de l'emploi où il est habituellement occupé.

Tout ouvrier occupé d'une façon courante à plusieurs emplois recevra le salaire le plus élevé de ces emplois.

### **Article II.2.10.2**

#### *ETDAM*

Tout ETDAM occupant habituellement un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera la rémunération de son emploi habituel.

À tout ETDAM appelé à assurer, pendant une période ininterrompue au moins égale à 15 jours (remplacement pour congés payés excepté), le service d'un emploi dont la rémunération est plus élevée, il sera accordé une indemnité tenant compte de la nature et de la durée de la suppléance et du concours ainsi apporté à la marche du service.

### **Article II.2.10.3**

#### *Dispositions spécifiques aux mutations défavorables*

Les dispositions applicables en cas de mutation défavorable à l'initiative de l'employeur sont celles prévues par les dispositions de l'article I.6.4 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective.

En particulier, lorsque, à l'initiative de l'employeur, un salarié donne son accord pour une mutation défavorable, le salarié :

- conservera, à titre personnel, le salaire correspondant à la classification de son ancien poste (à l'exclusion des primes ou indemnités liées audit poste) ;
- dans le cas où, compte tenu des primes ou indemnités liées au poste (à l'exclusion des primes de panier et des salaires à la tâche), la rémunération totale du nouvel emploi serait inférieure à celle qu'il recevait dans le précédent emploi, la différence sera compensée dans la proportion de 60 % par l'attribution d'une indemnité. Cette indemnité sera indexée sur le point 100 profession. Toutes les augmentations de rémunération de l'intéressé par une mesure autre que les augmentations du point 100 s'imputeront sur cette indemnité.

Le cas du personnel payé à la tâche est réglé dans le cadre de chaque entreprise.

### **Article II.3**

#### *Durée et aménagement du travail*

#### **Article II.3.1**

##### *Durée légale et heures supplémentaires*

La durée du travail effectif est celle fixée par les lois et règlements en vigueur applicables à la profession.

Le régime des heures supplémentaires est celui fixé par les lois et règlements en vigueur. Ainsi, les heures commandées effectuées au-delà de la limite légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente sont considérées comme supplémentaires et bénéficient d'une majoration salariale conforme aux prescriptions légales ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Il est rappelé qu'au niveau de la profession de l'industrie cimentière, l'horaire de travail conventionnel de base est fixé à 35 heures en moyenne hebdomadaire, soit un horaire mensuel moyen de 152,25 heures ordinaires comprenant les majorations légales pour heures supplémentaires prévues dans cet horaire.

Par ailleurs, en application de l'article L. 3121-33 du code du travail, compte tenu des impératifs propres à l'industrie cimentière, industrie à feu continu dont la permanence de marche doit être assurée, les établissements pourront avoir recours sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, à un contingent annuel d'heures supplémentaires égal en moyenne à 80 heures, étant entendu que chaque salarié ne pourra, à ce titre, effectuer plus de 190 heures supplémentaires par an.

Les membres du personnel amenés à faire des heures supplémentaires continueront, sauf impossibilité liée aux nécessités du service, à avoir droit, conformément à l'article L. 3121-33, II, 2° du code du travail, à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal, étant précisé que les majorations pour heures supplémentaires ouvriront droit à paiement.

Le comité social et économique d'établissement procédera à l'examen du volume et des motifs du recours aux heures supplémentaires.

### **Article II.3.2**

#### *Repos hebdomadaire et jours fériés*

Le repos hebdomadaire sera observé dans le respect des dispositions légales d'ordre public.

Par ailleurs, pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue de jour et de nuit, un roulement sera organisé afin que les mêmes personnes ne soient pas toujours affectées au poste de nuit.

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les jours chômés en raison des fêtes reconnues par la loi ou découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés sauf nécessité de service.

### **Article II.3.3**

#### *Temps de pause pour le personnel à fonctionnement non continu*

Pour le personnel des services à fonctionnement non continu appelé à faire un travail de minimum 6 heures consécutives, il est prévu un arrêt de 20 minutes :

- soit payé et entrant dans le calcul des heures supplémentaires, s'il est compris dans l'horaire normal du travail ;
- soit payé mais n'entrant pas dans le calcul des heures supplémentaires s'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail.

### **Article II.3.4**

#### *Mesures d'accompagnement pour le personnel des services à fonctionnement continu*

#### **Article II.3.4.1**

##### *Dispositions générales*

Les entreprises relevant de la présente convention collective doivent rechercher les moyens d'aboutir à une réduction réelle du temps de travail en évitant toute charge excessive de travail pour toutes les catégories de personnel.

Les problèmes de niveau d'emploi et de conditions de travail qui se trouveraient posés seront donc examinés au sein des entreprises avec les représentants du personnel dans le cadre de la législation en vigueur, avec le souci de les régler au mieux des intérêts de l'entreprise et des salariés concernés. L'amélioration des conditions de travail recherchée doit être conjuguée avec la nécessité d'optimiser l'utilisation des moyens de production.

En conséquence, des mesures d'adaptation, d'organisation et d'assouplissement des horaires pourront être étudiées.

En outre, en ce qui concerne le personnel d'encadrement, cet examen se fera, en tant que de besoin, dans chaque établissement avec les intéressés.

La CPNEFP de l'industrie cimentière établira chaque année un suivi statistique des personnels en travail continu, semi-continu et discontinu.

#### **Article II.3.4.2**

##### *Dispositions propres au personnel en travail continu*

Considérant les contraintes particulières inhérentes à une industrie à feu continu qu'entraînent pour une partie du personnel un fonctionnement en équipes successives sans arrêt les nuits, samedis, dimanches et jours fériés, et des remplacements indispensables à la bonne marche des ateliers, les parties estiment que l'acceptation de ces contraintes justifie des dispositions particulières au bénéfice du personnel posté en 3 x 8 continus.

Les dispositions qui suivent visent donc exclusivement le personnel ouvrier et ETDAM affecté dans un service à fonctionnement continu dont le travail est assuré par équipes successives sans interruption 24 heures sur 24, y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

Ce personnel bénéficie d'un jour de repos payé pour 18 postes effectués les samedis, dimanches et jours fériés. Les jours de repos ainsi acquis seront pris en accord avec la hiérarchie de l'établissement. Ces jours de repos supplémentaires ont vocation à permettre une réduction réelle de l'horaire annuel de chaque intéressé en évitant toute charge excessive de travail.

Par ailleurs, le personnel âgé d'au moins 55 ans et affecté dans un service à fonctionnement continu depuis au moins 20 ans, consécutifs ou non, pourra, sur sa demande, bénéficier d'une priorité pour occuper un emploi disponible correspondant à ses aptitudes dans les services à fonctionnement non continu.

Si un tel emploi proposé par l'employeur et accepté par le salarié devait entraîner une diminution de ses ressources, le salarié conserverait à titre personnel son salaire de base ou prendrait le salaire de base de son nouveau poste si celui-ci était supérieur.

La différence entre la rémunération totale de l'ancien et du nouvel emploi (indemnité de panier exclue) sera compensée par le versement d'une indemnité égale à :

- 50 % de la diminution de ressource si l'intéressé a au moins 30 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu ;
- 40 % de la diminution de ressource si l'intéressé a de 25 ans à moins de 30 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu ;
- 30 % de la diminution de ressource si l'intéressé a de 20 ans à moins de 25 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu.

Cette indemnité, indexée sur les augmentations générales de la profession, sera réduite de l'incidence résultant de toutes les augmentations de ressources de l'intéressé, autres que celles consécutives aux augmentations du point 100 profession.

### **Article II.3.5**

#### *Indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés*

Les compensations ci-après ne sont pas cumulables avec les augmentations du salaire minimum hiérarchique horaire (SHH) prévues au sous-titre II-D de la présente convention collective. L'application de ces compensations exclut l'application de l'augmentation du salaire minimum hiérarchique horaire (SHH) en raison du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

#### **Article II.3.5.1**

##### *Personnel des postes à fonctionnement continu*

Concernant la durée du travail et l'aménagement du temps de travail du personnel des services à fonctionnement continu et étant précisé que les jours de repos supplémentaires prévus ci-dessous doivent se traduire par une réduction réelle de l'horaire annuel de chaque intéressé en évitant toute charge excessive de travail, les parties conviennent de ce qui suit.

##### **A. – Compensation prévue en exécution d'un cycle normal**

Au personnel des postes à fonctionnement continu, il est accordé, pendant la durée de cette affectation et *pro rata temporis*, une indemnité particulière dite « indemnité de nuit, dimanches et jours fériés » (« INDJF »), égale à 19,07 % de leur salaire personnel de base (primes non comprises).

Ce pourcentage de 19,07 % correspond à des majorations horaires du salaire personnel de base de 35 % pour les heures d'affectation au poste de nuit de semaine et de 52,50 % pour les heures des postes de dimanches et jours fériés, le travail en continu étant assuré par 5 équipes.

Ce pourcentage de 19.07 % valant pour une rotation à 5 équipes, est ramené à :

- 15,89 % pour une rotation à 6 équipes ;
- 13,62 % pour une rotation à 7 équipes ;
- 11,92 % pour une rotation à 8 équipes.

Cette indemnité n'entre pas en compte pour le calcul de la rémunération annuelle garantie ni d'aucune prime. Elle n'entre pas non plus en compte pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article du présent titre II relatif à l'indemnité maladie.

**B. – Compensation prévue en exécution d'heures en dehors du cycle normal**  
(circonstances imprévues et exceptionnelles)

Lorsque, par suite de circonstances imprévues et exceptionnelles, un salarié est appelé sur ordre à travailler en dehors de son horaire normal établi à l'avance, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit, en sus de son salaire, à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

**Article II.3.5.2**

*Personnel des postes à fonctionnement semi-continu ou discontinu*  
(exemple : 1 × 8, 2 × 8, 3 × 8 discontinu...)

**A. – Compensation prévue en exécution d'un cycle normal**

Pour le personnel des postes à fonctionnement semi-continu ou discontinu, il est accordé une indemnité pour travail de nuit de semaine fixée à 35 % du salaire horaire de base de chaque intéressé pour chaque heure travaillée dans la plage horaire de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou dans celle, d'une durée maximale de 9 heures, qui lui est substituée par accord d'entreprise ou d'établissement.

**B. – Compensation prévue en exécution d'heures en dehors du cycle normal**  
(circonstances imprévues et exceptionnelles)

Lorsque, par suite de circonstances imprévues et exceptionnelles, un salarié est appelé sur ordre à travailler en dehors de son horaire normal établi à l'avance, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit en sus de son salaire à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

**Article II.3.5.3**

*Autres personnels*

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé sur ordre à travailler soit de nuit, soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit, en sus de son salaire, à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée

d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'établissement. Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

Dans le cas d'un établissement dont l'activité normale ne comporte pas d'horaire de nuit, les heures de travail considérées comme heures de nuit seront définies après consultation du comité social et économique d'établissement. Elles seront comprises dans une durée de 9 heures dont le début se situera obligatoirement entre 20 heures et 22 heures.

## **Article II.4**

### *Congés supplémentaires pour ancienneté*

En sus des congés payés fixés à l'article I.7.1 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective, le salarié a droit chaque année à des jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté :

- 1 jour ouvré à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés à partir de 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité journalière sera calculée comme indiqué à l'article I.7.1 précité.

## **Article II.5**

### *Retraite*

### **Article II.5.1**

#### *Retraite complémentaire*

Conformément à la législation en vigueur, le financement de la retraite complémentaire est assuré par une double cotisation à la charge de l'employeur et du salarié.

Le taux de la cotisation de retraite complémentaire sur la tranche 1 ne peut être inférieur à 6 % des rémunérations.

De même, pour les salariés ETDAM dont les coefficients hiérarchiques de base sont compris entre 225 (inclus) et 310 (exclus), le taux de la cotisation de retraite complémentaire sur la part de la tranche 2 limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale, ne peut être inférieur à 12 % des rémunérations, répartis conformément à l'article 38 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

### **Article II.5.2**

#### *Âge de la retraite*

La cessation d'activité ne constitue ni une démission ni un licenciement mais ouvre droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-après.

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié ayant l'âge légal minimum requis peut demander à son entreprise à bénéficier du départ à la retraite, peu important qu'il ait acquis ou non à cet âge la durée d'assurance requise pour pouvoir bénéficier automatiquement du taux plein.

Notamment, pour le salarié qui ne remplit pas, à cet âge minimum légal requis, les conditions d'assurance nécessaire (durée ou conditions particulières prévues par la réglementation) pour bénéficier de cette retraite à taux plein (ou considérée comme à taux plein par la réglementation), l'âge de départ à la retraite est fixé à la date à laquelle ces conditions d'assurance sont satisfaites. En tout état de cause, le salarié est en droit de partir à la retraite lorsqu'il atteint l'âge limite mentionné au 1<sup>o</sup> de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, quelle que soit la durée d'assurance acquise à cet âge.

Conformément à la législation en vigueur, et nonobstant les droits tirés d'éventuels régimes spéciaux de retraite, les salariés relevant des catégories de travailleurs bénéficiaires des dispositifs de « retraite anticipée » (longue carrière ; handicap ; incapacité permanente...), et répondant aux conditions posées par la réglementation y afférente, peuvent demander le bénéfice de leur départ en retraite avant l'âge minimum légal dans les règles prévues par cette réglementation, sans que cette demande ne soit considérée comme une démission.

### **Article II.5.3**

#### *Indemnité de départ en retraite*

#### **Article II.5.3.1**

##### *Montant de l'indemnité*

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la mise à la retraite, le salarié partant en retraite recevra, quels que soient son âge et sa durée d'assurance, une indemnité établie comme suit :

- 1 mois de salaire après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 20 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois de salaire après 25 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire après 30 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire après 35 années d'ancienneté dans l'entreprise.

En application de l'article D. 1237-2 du code du travail, la valeur du mois de salaire à prendre en considération est égale, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- soit à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de départ en retraite ;
- soit à 1/3 des 3 derniers mois ;
- soit à 1/12 de la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale pour l'année la plus favorable des 5 dernières années précédant le départ en retraite.

Les avantages propres à l'entreprise déjà accordés au moment du départ en retraite, ou prévus pour la durée de la retraite, seront pris en compte et déduits de l'indemnité visée ci-dessus s'ils lui sont inférieurs ; s'ils lui sont égaux ou supérieurs, seul le dispositif le plus avantageux pour le salarié sera appliqué.

#### **Article II.5.3.2**

##### *Calcul de l'ancienneté*

Au moment du départ en retraite, l'ancienneté est celle résultant du calcul effectué en application de l'article II.2.5 « Prime d'ancienneté » du présent titre.

Pour les salariés partant en « retraite anticipée » pour longue carrière, handicap, incapacité permanente, l'ancienneté est calculée comme si l'intéressé était resté en activité jusqu'à l'âge minimum légal. Elle sera néanmoins établie, à partir de cet âge minimum légal, comme si l'intéressé était resté en activité jusqu'à 65 ans.

Toutefois, pour le salarié qui bénéficie :

- d'une retraite anticipée pour des raisons d'inaptitude visées à l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ;
- d'une majoration de durée d'assurance au titre du compte professionnel de prévention ;
- de la retraite anticipée des anciens déportés ou internés ou des anciens combattants et anciens prisonniers de guerre ;
- d'une majoration de durée d'assurance pour enfant pour les mères de famille,

le calcul de son ancienneté est établi comme s'il était resté en activité jusqu'à 65 ans.

Sera également prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté, la durée des contrats de travail transférés à une entreprise relevant de la présente convention collective par suite de modification de la situation juridique de l'employeur.

## **Article II.6**

### *Maladie et accidents*

#### **Article II.6.1**

##### *Congé pour enfant malade*

Il est accordé au salarié, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde pour toute maladie d'un enfant ou d'un conjoint.

En outre, il sera accordé au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, un jour rémunéré par année civile pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation.

Enfin, cette absence ne saurait se cumuler avec des dispositions plus favorables d'entreprise ou d'établissement, ou avec celles de nature législative ou réglementaire pouvant intervenir. Dans ce cas, seule la disposition la plus favorable sera appliquée.

Sans préjudice des dispositions législatives en vigueur relatives au don de jours de repos, au congé de présence parentale, et au congé de proche aidant, il est accordé au parent, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde ne pouvant excéder, en principe, 2 mois dans l'année, pour toute maladie grave d'un enfant.

#### **Article II.6.2**

##### *Accidents du travail et maladies professionnelles*

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant l'intéressé à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'intéressé reprendra son emploi ou un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera, au regard de l'ancienneté, comme temps de travail effectif.

#### **Article II.6.3**

##### *Accidents et maladies d'origine non professionnelle*

Dans le cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle, le droit de l'employeur de rompre le contrat de travail ne sera utilisé, après expiration des périodes d'indemnisation définies ci-dessous, que si des nécessités de service l'exigent.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, l'intéressé aura droit à être réintégré en fin de maladie ou accident, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce droit à la réintégration dans l'entreprise ne pourra s'exercer si les absences présentent un caractère de trop grande fréquence.

Si le nouvel engagement ne peut être assuré dans l'emploi antérieur, il le sera dans un emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé, ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Dans ce cas, l'intéressé bénéficiera de l'ancienneté acquise avant la rupture du contrat.

## Article II.6.4

### Indemnisation

Dans les cas d'accidents et de maladies visées aux articles 2.6.2 et 2.6.3 ci-dessus, une indemnité sera versée à l'intéressé, après justification par certificat médical sous réserve des vérifications d'usage et à charge par lui d'aviser l'employeur dans les 48 heures suivant l'arrêt du travail, à condition :

- de justifier d'une ancienneté minimale au moment de l'arrêt de travail, sauf si l'accident ou la maladie est d'origine professionnelle ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale française,
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de la communauté européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'espace économique européen.

La durée et le taux du versement de cette indemnité est déterminée en fonction de l'ancienneté du salarié, sauf en cas d'accident ou maladie d'origine professionnelle.

- au moins 1 an et jusqu'à 2 ans : l'indemnité minimum légale prévue aux articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail ;
- après 2 ans : 2 mois à plein traitement, primes non comprises, 2 mois à demi-traitement, primes non comprises ;
- après 5 ans : 3 mois plein traitement, primes non comprises, 3 mois à demi-traitement, primes non comprises ;
- après 10 ans : 4 mois à plein traitement, primes non comprises, 4 mois à demi-traitement, primes non comprises.

Tableau récapitulatif :

ANCIENNETÉ MINIMALE	ACCIDENT OU MALADIE D'ORIGINE...	
	Professionnelle	Non professionnelle
0 à 1 an :	2 mois à plein traitement, primes non comprises, 2 mois à demi-traitement, primes non comprises	–
1 an à 2 ans :	2 mois à plein traitement, primes non comprises, 2 mois à demi-traitement, primes non comprises	Indemnité légale
Plus de 2 ans à 5 ans :	2 mois à plein traitement, primes non comprises, 2 mois à demi-traitement, primes non comprises	
Plus de 5 ans à 10 ans :	3 mois plein traitement, primes non comprises, 3 mois à demi-traitement, primes non comprises	
Plus de 10 ans :	4 mois à plein traitement, primes non comprises, 4 mois à demi-traitement, primes non comprises	

Sous réserve d'un droit local spécifique, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du 7<sup>e</sup> jour (soit à l'issue d'un délai de carence de 6 jours) en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle ;
- sans délai de carence en cas d'accident du travail (hors accident de trajet), ou de maladie professionnelle.

L'indemnité s'entend déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale (indemnités journalières) ;
- des régimes complémentaires de prévoyance.

Cette indemnité constitue un plafond annuel.

## **Article II.7**

### *Prévoyance*

En application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, chaque entreprise doit assurer en faveur de ses salariés en complément des garanties assurées par la sécurité sociale, un régime de couverture collective à adhésion obligatoire pour les garanties dites de prévoyance, c'est-à-dire les garanties qui couvrent les risques :

- portant à l'intégrité physique de la personne (maladie ou accident) ou liés à la maternité (garanties « Frais de santé ») ;
- de décès,
- d'incapacité de travail temporaire et totale, et d'invalidité.

La couverture est financée par une cotisation au moins égale à 1,2 % de la masse salariale brute du groupe considéré telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale, dont 0,8 % de cette masse à la charge de l'employeur et 0,4 % à celle du salarié.

Toutefois, la contribution à la charge du salarié ne doit pas le conduire à assurer plus de 50 % du financement réservé à la part des garanties obligatoires « Frais de santé », conformément à l'article L. 911-7, III du code de la sécurité sociale.

La répartition de cette cotisation entre les risques à couvrir ainsi que les modalités ou aménagements des contrats assurant l'application de ce régime sont fixés paritairement à l'intérieur de chaque établissement ou entreprise dans le respect des dispositions légales.

Les sommes déjà affectées dans les entreprises à la couverture des risques visés au présent article sont prises en compte pour la mise en œuvre des dispositions des alinéas précédents, qu'il s'agisse soit de versements directs effectués, ensemble ou séparément, par l'employeur ou par le personnel à des sociétés mutualistes, organismes de prévoyance ou autres, soit de subventions versées par l'employeur à des institutions intérieures à la société dans un but de prévoyance ou d'entraide.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux ETDAM dont le coefficient hiérarchique de base est égal ou supérieur à 225 si, au titre de la prévoyance, ils bénéficient déjà d'un régime analogue à celui qui est déterminé ci-dessus.

## **SOUS-TITRE II.A**

### **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL OUVRIER**

#### **Article II.A.1**

##### *Chef d'équipe*

Le salaire mensuel des ouvriers chefs d'équipe travaillant habituellement avec leur équipe est supérieure de 15 % à celle de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe qu'ils commandent.

Cette majoration n'est pas cumulable avec l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) prévue au sous-titre II-D du présent titre II. L'application de cette majoration exclut l'application de l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) de l'ouvrier chef d'équipe.

#### **Article II.A.2**

##### *Ouvriers travaillant à la tâche, aux pièces ou au rendement*

a) Les taux de tâche seront déterminés de telle sorte que les salaires horaires à la tâche soient supérieurs d'au moins 25 % aux salaires horaires résultant de la classification figurant au sous-titre II-C « Classification » du présent titre.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, pendant l'exécution des travaux à la tâche, aux pièces ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces et de

matières, accidents de machines, etc.), le temps ainsi perdu par le salarié lui sera payé au taux horaire de sa classification et ne sera pas pris en considération dans le calcul du salaire à la tâche, aux pièces ou au rendement.

b) Le surmenage des travailleurs doit être évité et faire l'objet d'une surveillance constante ; en particulier, le temps de travail hebdomadaire sera du même ordre que celui du travail à l'heure (horaire normal de l'atelier intéressé).

## SOUS-TITRE II.B

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL ETDAM

#### Article II.B.1

##### *Personnel d'encadrement*

Concernant les salariés relevant du présent titre II, sont considérés comme personnel d'encadrement, les ETDAM dont l'emploi comprend une mission d'encadrement telle que définie au sous-titre II-C « Classification » du présent titre II.

#### Article II.B.2

##### *Licenciement pour motif personnel*

Sauf le cas de faute lourde ou grave, le salarié qui a manqué à ses obligations professionnelles fera, préalablement à toute autre sanction, l'objet d'un blâme.

## SOUS-TITRE II.C

### CLASSIFICATION

Le présent sous-titre contient les classifications propres au personnel ouvrier d'une part (chapitre II.C.1) et au personnel ETDAM d'autre part (chapitre II.C.2), auxquelles s'ajoutent les chartes de promotion pour :

- le personnel ouvrier d'Entretien mécanique et électrique ;
- certains emplois ETDAM de laboratoire ;
- le personnel ETDAM Dessinateurs.

#### CHAPITRE II.C.1

##### CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIER

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Principes généraux*

Pour l'établissement des présentes classifications, les parties se sont attachées à mettre en place un système de classification tenant compte à la fois de l'homme et de l'emploi et qui, en conséquence, fait appel à une méthode permettant d'évaluer et de combiner les facteurs humains et techniques.

Dans ce but, les emplois ont été décomposés en missions et chaque mission a été évaluée à partir, d'une part du niveau de connaissances ainsi que du degré d'initiative, d'autonomie et des aptitudes nécessaires pour la remplir (richesse), d'autre part de son rôle dans l'activité de l'entreprise, c'est-à-dire des effets ou influence que peut avoir le travail (importance).

Chaque emploi est classé en fonction de la mission de niveau le plus élevé comprise dans l'emploi considéré.

Le catalogue des missions correspondant aux différents emplois figure en annexe A du présent chapitre II-C.1.

La classification proprement dite est accompagnée de mesures destinées à faciliter la promotion du personnel ouvrier.

## **Article 2**

### *Règles de classification*

#### **Article 2.1**

La classification des emplois ouvriers existant actuellement dans la majorité des cas, compte tenu des techniques et organisations en vigueur, est la suivante, étant précisé que :

- chaque emploi est classé à un niveau correspondant à l'application des principes généraux énoncés ; ci-dessus.
- pour le personnel bénéficiaire d'une charte de promotion, la progression dans les différents niveaux est déterminée, par exception au principe ci-dessus, en fonction des dispositions prévues par ladite charte.

#### Niveau 1. – Coefficient 140

Ce niveau nécessite un tour de main ou un coup d'œil, acquis par une courte adaptation ou formation pratique sur le poste de travail.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples de manutentions, interventions, surveillance, conduite ou régulation sur une installation ou un engin, et qui ont au plus une action limitée sur un point du processus ou du matériel.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Auxiliaire de fabrication.

Débardeur.

Surveillant de tour.

Conducteur de concasseurs.

Sondeur à la machine.

Préposé au chargement et déchargement téléphérique.

Conducteur d'atelier de délayage.

Conducteur de broyeur à pâte.

Conducteur à la filtration.

Préposé à l'alimentation pâte des fours.

Préposé à la granulation.

Accrocheur aiguilleur.

Préposé au chargement vrac.

Tireur arrimeur.

Conducteur d'engins de cour.

Conducteur de camions de cour et chauffeur-coursier.

Gâcheur.

#### Niveau 2. – Coefficient 150

(a) Ce niveau nécessite une formation spécialisée à plusieurs modes opératoires.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations de conduite, de régulation ou de mesures, impliquant la synthèse de plusieurs informations et des interventions appropriées devant des situations variées, et qui ont une action limitée sur un point de processus ou du matériel d'exploitation,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation pratique sur le poste de travail (acquisition d'un tour de main, d'un coup d'œil).

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples de conduite ou de régulation, sur une installation ou un engin, qui ont une action sur une phase complète du processus ou l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Conducteur d'atelier de concassage.

Conducteur de camions de carrière.

Conducteur de broyeur cuit ou farine.

Contrôleur d'échantillons de fabrication.

Pontier.

Conducteur d'engins de cour en production.

Conducteur de camions de livraison.

Conducteur de locotracteur sur voies internes.

Grutier.

Préposé à la palettisation.

Rondier électro-mécanicien.

Auxiliaire de magasin.

### Niveau 3. – Coefficient 160

(a) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution, soit d'opérations courantes d'un métier, soit d'un ensemble d'opérations de conduite, de régulation ou de mesures, impliquant de faire face, par un choix entre plusieurs initiatives simples, à des situations imprévues reconnues par synthèse de nombreuses informations souvent abstraites et qui ont une action limitée sur un point du processus ou du matériel d'exploitation,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation spécialisée à plusieurs modes opératoires.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples de conduite, de régulation ou de mesures, impliquant la synthèse de plusieurs informations et des interventions appropriées devant des situations variées, qui ont une action sur une phase complète du processus ou l'état général d'une partie du matériel d'exploitation et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre d'instructions précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Conducteur d'engins de chargement et de terrassement en carrière.

Mineur boutefeux (avec CPT).

Conducteur d'atelier de broyage cru ou cuit.

Cuiseur de fours droits avec clinkérisation.

Cuiseur de fours rotatifs 1.

Préposé à l'homogénéisation qui fait les dosages.

Conducteur de locotracteurs sur voies externes (SNCF).

Opérateur FLUO X.

Le personnel ayant satisfait aux exigences du niveau OE.1 de la charte d'entretien et ayant moins de 1 an d'expérience du métier, est classé à ce niveau.

#### Niveau 4. – Coefficient 170

Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution, soit d'opérations courantes d'un métier, soit d'un ensemble d'opérations de conduite, de régulation ou de mesures impliquant de faire face, par un choix entre plusieurs initiatives simples, à des situations imprévues, reconnues par synthèse de nombreuses informations souvent abstraites. Ces missions ont une action sur une phase complète du processus ou l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Cuiseur de fours rotatifs 2.

Opérateur salle centrale 1 (OSC 1).

Opérateur d'entretien 1 (OE.1).

#### Niveau 5. – Coefficient 180

Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, complétée par l'acquisition de la pratique de modes opératoires relatifs à un autre métier.

Il est caractérisé par l'exécution d'un enchaînement d'opérations qui ont une action sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Opérateur salle centrale 2 (OSC 2).

Opérateur d'entretien 2 (OE.2).

#### Niveau 6. – Coefficient 190

Ce niveau nécessite une formation professionnelle approfondie, complétée par l'acquisition de modes opératoires relatifs à d'autres métiers.

Il est caractérisé par l'exécution des opérations les plus complexes du métier de base, ou par l'enchaînement d'opérations de métiers différents, qui ont une action sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Opérateur d'entretien 3 (OE.3).

Opérateur de salle centrale 3 (OSC 3).

Opérateur de production.

#### Niveau 7. – Coefficient 205

Ce niveau nécessite une formation professionnelle approfondie dans plusieurs métiers.

Il est caractérisé par l'exécution d'un enchaînement d'opérations de ces métiers, impliquant une adaptation des méthodes et procédures de travail en fonction du résultat à atteindre et qui ont

une action sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Opérateur d'entretien 4 (OE.4)

### **Article 2.2**

Si un ouvrier est habituellement chargé d'une mission autre que celles mentionnées dans l'annexe A pour son emploi :

- l'intéressé doit être classé au niveau correspondant à cette mission, si ce niveau est supérieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi ;
- si cette mission est de niveau égal ou inférieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi, elle n'a pas d'incidence sur la classification de l'intéressé.

Le cas d'un ouvrier occupé d'une façon courante à plusieurs emplois est traité par l'article 2.2.10 du titre II de la présente convention collective.

### **Article 2.3**

Dans le cas où, dans l'avenir, une évolution des techniques ferait apparaître des missions nouvelles et non prévisibles actuellement, les parties se réuniraient au niveau national pour décrire et classer ces missions selon la même méthode que celle employée pour les présentes classifications.

## **Article 3**

### *Dispositions promotionnelles*

I. – Polyvalence (dispositions propres aux ouvriers de fabrication)

#### **Article 3.I.a**

La polyvalence est la capacité que possède un ouvrier occupant habituellement un emploi déterminé d'effectuer des remplacements provisoires dans un ou deux autres emplois que le sien.

Elle suppose, en conséquence, la capacité de l'intéressé à remplir toutes les missions attachées à l'emploi (ou aux emplois) pour lequel (ou lesquels) une polyvalence lui est reconnue.

La polyvalence s'inscrivant dans un plan de formation et de promotion et devant répondre en même temps aux besoins de l'entreprise :

- ne peut s'appliquer qu'aux emplois de même niveau ou de niveau supérieur ;
- n'est pas systématique ; elle est ouverte aux ouvriers de fabrication formés, dans un but précis, pour des emplois donnés.

#### **Article 3.I.b**

Les emplois susceptibles d'ouvrir droit à polyvalence sont les suivants :

##### Niveau 1

1. Conducteur concasseur.
2. Sondeur ou perforateur à la main.
3. Sondeur à la machine.
4. Conducteur d'atelier à charbon.
5. Conducteur d'atelier de délayage.
6. Conducteur de broyeur à pâte.
7. Conducteur de séchoirs.

8. Préposé à la granulation.
9. Préposé à la grille et/ou au boudinage.
10. Cuiseur de fours droits sans clinkérisation.
11. Conducteur d'engins de cour.
12. Conducteur de camions de cour et chauffeur coursier.

Il n'y a pas de polyvalence reconnue entre les emplois 2 et 3, 5 et 6, 8 et 9, 11 et 12.

#### Niveau 2

1. Conducteur d'atelier de concassage.
2. Conducteur de camions de carrière.
3. Conducteur de broyeur à farine ou cuit.
4. Contrôleur d'échantillons de fabrication.
5. Pontier.
6. Conducteur de camions de livraison.
7. Grutier.

Il n'y a pas de polyvalence entre les emplois 5 et 7.

#### Niveaux 3 et 4

1. Conducteur d'engins de chargement et de terrassement en carrière.
2. Mineur boutefeu (avec CPT)<sup>(1)</sup>.
3. Conducteur d'atelier de broyage cru ou cuit.
4. Cuiseur de fours rotatifs.
5. Cuiseur de fours droits avec clinkérisation.
6. Préposé à l'homogénéisation qui fait les dosages.
7. Conducteur de locotracteurs sur voies externes (SNCF).

Il n'y a pas de polyvalence entre les emplois 4 et 5.

### **Article 3.I.c**

La polyvalence ainsi reconnue devra être effectivement pratiquée chaque fois que la nécessité s'en fera sentir pour les besoins des remplacements et au minimum 2 semaines par an pour chaque emploi.

### **Article 3.I.d**

Pour être admis à la polyvalence, les intéressés devront justifier de certaines connaissances pratiques et théoriques reconnues.

### **Article 3.I.e**

#### *Polyvalence de même niveau*

Un ouvrier acquérant une ou plusieurs polyvalences dans un emploi de même niveau que celui auquel il est classé devra, quelle que soit son ancienneté audit niveau, avoir son coefficient personnel majoré par rapport au coefficient de base de son niveau dans les conditions suivantes, étant précisé que cette majoration est à valoir sur la majoration de 10 % prévue au paragraphe IV de l'article 3 du présent chapitre II-C.1 (art. 3-IV-a) :

- 1 polyvalence de même niveau : + 4,5 points ;
- 2 polyvalences de même niveau : + 9 points.

---

(1) Certificat de préposé au tir.

### **Article 3.I.f**

#### *Polyvalence de niveau supérieur*

La polyvalence est rémunérée par une prime due pour toute heure de travail ou assimilée. Elle ne donne pas droit à un changement de classification.

La prime est égale, pour un seul emploi polyvalent à 4,5 points ; pour deux emplois polyvalents à 9 points.

La polyvalence n'est pas payée au-delà de 3 emplois (emploi de base + deux autres).

### **Article 3.I.g**

En cas d'absence, cette prime est maintenue ou non dans les mêmes conditions que le salaire de base. Pour le calcul de la prime d'ancienneté, elle est prise en considération et s'ajoute au salaire de base.

### **Article 3.I.h**

L'accès à un niveau supérieur à titre définitif fait perdre le bénéfice des points attachés aux polyvalences inférieures ; l'intéressé n'est plus à ce titre polyvalent puisqu'il occupe maintenant l'emploi qui justifiait la polyvalence mais il peut prétendre aux polyvalences ouvertes par le nouvel emploi occupé. Il pourra, cependant, être occupé par la suite dans des emplois de moindre niveau.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'accès à un niveau supérieur à titre provisoire pendant la durée du remplacement effectué.

## **II. – Acquisitions de connaissances professionnelles (dispositions propres aux ouvriers de fabrication)**

### **Article 3.II.a**

Compte tenu de l'évolution des techniques et des structures, il apparaît souhaitable que les titulaires d'un emploi de carrière, fabrication, cour ou expéditions possèdent l'un des CAP suivants :

- CAP d'électrotechnique (option électromécanicien ou option électricien d'équipement) ;
- CAP de mécanicien d'entretien ;
- CAP de mécanique générale (option monteur).

Il est également souhaitable que les conducteurs d'engins de chargement et de terrassement en carrière, sondeurs à la machine, conducteurs de camions de carrière, possèdent l'un des CAP suivants :

- CAP de mécanicien réparateur d'automobile (option véhicules industriels) ;
- CAP de mécanicien d'engins de chantiers des travaux publics ;
- CAP de conducteur d'engins.

En conséquence, la possession de ces CAP ouvre droit, pour les intéressés, à majoration de leur coefficient de base dans les conditions suivantes :

1. Emplois de carrière, fabrication, cour et expéditions, possession d'un des CAP, d'électrotechnique (option électromécanicien ou électricien d'équipement), de mécanicien d'entretien, de mécanique générale (option monteur) : + 10 points.

2. Conducteurs d'engins de chargement et de terrassement en carrière, sondeurs à la machine, conducteurs de camions de carrière :

2.1. Possession d'un des CAP, de mécanicien réparateur d'automobiles (option véhicules industriels), de mécanicien d'engins de chantiers des travaux publics, de conducteur d'engins : + 10 points.

2.2. Possession d'un des CAP, d'électrotechnique (option électromécanicien ou électricien d'équipement), de mécanicien d'entretien, de mécanique générale (option monteur) : + 10 points.

2.3. Pour cette catégorie de personnel, le cumul d'un des CAP visés à l'alinéa 2.1 avec un des CAP visés à l'alinéa 2.2 est possible et entraîne en conséquence le cumul des majorations de coefficients.

En tout état de cause, les ouvriers de fabrication titulaires d'un des CAP visés au présent article seront au minimum classés au niveau 3, coefficient 160.

#### **Article 3.II.b**

Les dispositions contenues à l'article 3-II-a ne s'appliquent pas aux opérateurs d'usines centralisées bénéficiant de dispositions promotionnelles particulières.

### **III. – Charte de promotion (dispositions propres aux ouvriers d'entretien)**

#### **Article 3.III**

Les différents niveaux auxquels peuvent accéder les ouvriers d'entretien (mécanicien et électricien), ainsi que les connaissances requises aux différents niveaux et les modalités de contrôle d'acquisition de ces connaissances, font l'objet du document dit « Charte de promotion du personnel d'entretien ».

### **IV. – Majoration promotionnelle de 10 % (dispositions communes à l'ensemble des ouvriers)**

#### **Article 3.IV.a**

Compte tenu de l'évolution des techniques et des structures des usines, il apparaît que les titulaires d'un emploi développent progressivement leurs aptitudes à procéder à des opérations de contrôle, s'adaptent à de nouvelles méthodes, acquièrent la connaissance des exigences des emplois autres que les leurs et acquièrent les capacités nécessaires pour effectuer des remplacements dans d'autres emplois.

De ce fait, un ouvrier doit mieux remplir ses fonctions lorsqu'il a acquis une certaine ancienneté dans le poste qui lui est confié.

En conséquence, il est admis qu'un ouvrier étant resté plus de 10 ans dans un ou plusieurs emplois de même niveau hiérarchique, recevra une rémunération au moins égale à celle garantie par le coefficient de base de ce niveau majoré de 10 %.

Si une modification est intervenue ou intervient par la suite dans la classification de base d'un emploi donné sans modifier la catégorie professionnelle, les 10 % seront appliqués sur le nouveau coefficient avec l'ancienneté reconnue dans l'emploi.

Toutefois, cette majoration sera soumise à l'approbation du directeur (usine ou service) qui pourra éventuellement suspendre son application. Mais dans ce cas, l'intéressé en sera avisé et recevra de son directeur des explications sur les causes ayant motivé cette décision.

Cette majoration n'est pas cumulable avec l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) prévue au sous-titre II-D « Salaires minima hiérarchiques » du titre II de la présente convention collective. L'application de cette majoration exclut l'application de l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique.

#### **Article 3.IV.b**

La majoration visée à l'article 3-IV-a ne sera pas prise en considération pour déterminer le salaire du chef d'équipe tel qu'il est défini à l'article II-A.1 du sous-titre II-A du titre II de la présente convention collective.

#### **Article 3.IV.c**

Si une promotion intervient avant l'échéance de 10 ans, la situation de l'intéressé dans le nouvel emploi ne pourra être inférieure le jour de cette échéance à ce qu'elle eut été s'il était resté dans l'emploi antérieur.

#### **Article 3.IV.d**

Lorsque, pour motif technique, un ouvrier fera l'objet d'une mutation défavorable à l'initiative de l'employeur, la majoration de 10 % visée ci-dessus sera calculée sur le coefficient de son ancien poste, l'ancienneté de 10 ans étant atteinte en cumulant le temps passé dans l'ancien et le nouveau poste. Il est entendu que l'augmentation de ressource qui en résultera sera imputée sur les indemnités de garantie de ressources ou indemnités compensatrices dont l'intéressé bénéficie éventuellement.

#### **Article 4**

##### *Niveaux d'accueil*

#### **Article 4.1**

Lors de l'embauche, le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-dessous bénéficie d'une garantie de classement minimal ou classement d'accueil. Le diplôme professionnel doit correspondre au Secteur d'activité auquel est affecté l'intéressé lors de son embauche.

*(Tableau page suivante.)*

Secteur d'affectation		Diplômes professionnels	Niveaux d'accueil
<b>Entretien mécanique</b>	C.A.P. (Certificat d'aptitude professionnelle)	Chaudronnier Mécanicien ajusteur Mécanicien tourneur Mécanicien fraiseur Soudeur Mécanicien d'entretien Métallier ex : Serrurier Electrotechnique (option A : électro-mécanique) Mécanicien engins de chantiers des TP Mécanicien réparateur d'automobiles (option B : véhicules industriels)	1 C.A.P. (ou B.E.P.) Niveau 3 coeff. 160
	B.E.P. (Brevet d'enseignement professionnel)	Mécanicien-Monteur Electrotechnique (option : électro-mécanique) Réparateur de matériel (option B : engins T.P. et bâtiment)	Plusieurs C.A.P. ou B.E.P. Niveau 4 coeff. 170
	BTn (Bac. de tech.)	F1 : Construction mécanique	Niveau 6 coeff. 190
<b>Entretien électrique</b>	C.A.P.	Electrotechnique Electricien d'équipement	1 C.A.P. (ou B.E.P.) Niveau 3 coeff. 160
	B.E.P.	Electrotechnique Electronique	Plusieurs C.A.P. (ou B.E.P.) Niveau 4 coeff. 170
	BTn	F3 Electrotechnique F2 Electronique	Niveau 6 coeff. 190
	C.A.P.	Électrotechnique (option A : électromécanicien) Électrotechnique (option D : électricien d'équipement) Mécanicien d'entretien Mécanique générale (option montage) * Mécanicien réparateur d'automobiles (option B : véhicules industriels) * Mécanicien engins de chantier * Conducteur d'engins	Niveau 3 coeff. 160
<b>Fabrication Carrière Cour Expéditions</b>	B.E.P.	Électrotechnique (option : électromécanique) Mécanicien monteur * Réparateur de matériel (option : engins Travaux Publics)	
<p>* Ces diplômes concernent uniquement les conducteurs d'engins de chargement et de terrassement en carrière, sondeurs à la machine, conducteurs de camions de carrière. Si ceux-ci possèdent en outre un des diplômes du domaine électromécanique figurant à la même rubrique, le niveau 4, coefficient 170, leur est garanti.</p>			

## ANNEXE A.1

### LISTE DES MISSIONS GÉNÉRALEMENT COMPRISES DANS LES EMPLOIS CLASSÉS À L'ARTICLE 2.1 DU PRÉSENT CHAPITRE II-C.1.

---

Pour l'établissement de la présente liste, les emplois ont été regroupés par secteurs.

Il est précisé que la liste des missions mentionnées pour chaque emploi, dans ce tableau, reflète la situation généralement rencontrée en cimenterie. Cette liste de missions est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme limitative.

#### **SECTEUR – CARRIERE, FABRICATION, EXPEDITIONS, COUR**

	<b>Missions courantes</b> <b>Missions classantes</b>
<b>NIVEAU 1 – Coefficient 140</b>	
Auxiliaire de fabrication	101-102-203-204-301-302
Débardeur	102-203-204-206
Surveillant de tour	102-203-204

Conducteur de concasseur	102-208-209-210
Sondeur à la machine	103-208-209
Préposé au chargement et déchargement téléphérique	102-208-210-301
Conducteur d'atelier de délayage	102-104-210-301
Conducteur de broyeur à pâte	102-104-210-302-303
Conducteur à la filtration	102-204-208-301
Préposé à l'alimentation pâte des fours	102-208-210-301
Préposé à la granulation	102-104-204-301-302
Accrocheur aiguilleur	203-207-215
Préposé au chargement vrac	102-204-208-303-402
Tireur arrimeur	101-102-204-206-208-211-402
Conducteur d'engins de cour	102-203-212
Conducteur de camions de cour et chauffeur-coursier	101-102-212-216
Gâcheur	102-208

## NIVEAU 2 – Coefficient 150

	Missions classantes	Autres missions
Conducteur d'atelier de concassage	221	102-208-210
Conducteur de camions de carrière	219	101-102-212-301
Conducteur de broyeur cuit ou farine	105	102-210-302-303
Contrôleur d'échantillons de fabrication	308	102-208-302-303
Pontier	222	101-102-203-210
Conducteur d'engins de cour en production	222	101-102-203
Conducteur de camions de livraison	218	101-102-213-307-401
Conducteur de locotracteurs sur voies internes	223	103-210-303
Grutier	222	101-102-210
Préposé à la palettisation	217-222	101-102-203-209-210-402
Auxiliaire de magasin	404	202-205-306

## NIVEAU 3 – Coefficient 160

Conducteur d'engins de chargement et de terrassement en carrière	225	103-210-301
Mineur boutefeux (avec C.P.T)	226	220-303
Conducteur d'atelier de broyage crû ou cuit	108-309	102-210-302-303
Cuiseur de fours droits avec clinkérisation	106-227	102-303
Cuiseur de fours rotatifs 1	106-227	102-303
Préposé à l'homogénéisation qui fait les dosages	107-309	102-208
Conducteur de locotracteurs sur voies externes (SNCF)	224	103-210-303-401
Opérateur FLUO X	107	303-304-305-308

**NIVEAU 4 – Coefficient 170**

Cuiseur de fours rotatifs 2	109	102-227-303
Opérateur salle centrale 1	110-228	309-310

**NIVEAU 5 – Coefficient 180**

Opérateur salle centrale 2	111	228-309-310
----------------------------	-----	-------------

**NIVEAU 6 – Coefficient 190**

Opérateur salle centrale 3	114	112 – 229 – 403
----------------------------	-----	-----------------

**SECTEUR – ENTRETIEN****NIVEAU 2 – Coefficient 150**

Rondier électro-mécanicien	229-230-231	-
----------------------------	-------------	---

**NIVEAU 3 – Coefficient 160**

Le personnel ayant satisfait aux exigences du Niveau OE.1 de la Charte d'Entretien et ayant moins d'un an d'expérience du métier, est classé à ce niveau.

**NIVEAU 4 – Coefficient 170** OE.1.....(Charte)

**NIVEAU 5 – Coefficient 180** OE.2.....(Charte)

**NIVEAU 6 – Coefficient 190** OE.3.....(Charte)

**NIVEAU 7 – Coefficient 205** OE.4.....(Charte)

**NIVEAU 6 – Coefficient 190**

Opérateur de production	115-116-234 235-313	113-232-233 311-312-401bis-405
-------------------------	------------------------	-----------------------------------

## ANNEXE A.2

### RÉPERTOIRE DES MISSIONS

---

Les missions ont été classées par nature et par numéro d'ordre, soit :

#### Nettoyage. – Entretien. – Régulation (n° 101 à 199)

Missions dont le but est de maintenir le bon état du matériel et des installations (nettoyage, entretien) ou le bon fonctionnement du processus de fabrication (régulation).

#### Intervention. – Dépannage. – Conduite (n° 201 à 299)

Missions d'intervention et de dépannage sur les installations, de conduite d'engins mobiles ou de machines.

#### Relevés. – Contrôle. – Élaboration (n° 301 à 399)

Missions de mesures (prélèvements, analyses, interprétations) et de traitement des informations (relevés, vérifications, rédaction, mise en forme).

#### Contact (n° 401 à 499)

Missions d'accueil, d'informations et de relations.

Chacune des missions comporte :

- une description, accompagnée éventuellement d'un ou plusieurs exemples précis pris parmi les opérations réalisées en cimenterie,
- la richesse, c'est-à-dire les niveaux de formation, d'expérience et d'initiative nécessaires à l'accomplissement correct du travail ;
- l'importance, c'est-à-dire l'influence de la mission sur le fonctionnement de l'entreprise (produits, matériels, personnel, sécurité, informations et relations) ;
- le niveau dans lequel la mission est classée.

#### Nettoyage. – Entretien. – Régulation

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Remplacer des éléments interchangeables par opérations simples, en cas de nécessité (changer les doigts des ensacheuses, des planches cassées sur les palettes)	Il suffit en général d'avoir réalisé le changement une fois pour savoir comment le refaire. Les outils utilisés sont simples. Il faut être accoutumé aux conditions de fonctionnement pour reconnaître que le changement est nécessaire.	Une erreur au cours de changement pourrait éventuellement provoquer des pertes de temps pour l'équipe.	1	101

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Nettoyer le poste, les outils, les engins, le secteur de travail, en effectuant éventuellement des opérations très simples d'entretien courant (vérifications de niveaux, graissage).	Il faut savoir se servir d'un outillage très simple (clés, pelles, ringards, lances à eau basse pression). Il suffit en général d'avoir effectué l'opération une fois pour être en mesure de la répéter. Il faut être accoutumé aux conditions de fonctionnement du poste, des outils, de l'engin pour reconnaître quand le travail doit être fait.	Ce travail peut influencer : soit la production elle-même, en prévenant des bourrages, des blocages qui provoqueraient des arrêts, soit l'état des machines ou engins (le graissage permet d'éviter des pannes importantes), soit le contrôle de la production (l'état de matériel de laboratoire influence le résultat des analyses). Il faut respecter des mesures de sécurité.	1	102
Assurer l'entretien courant (nettoyage, vidange, graissage, etc.) d'un engin ou d'une machine importante, suivant des instructions précises (entretien courant d'une sondeuse, d'un gros engin, d'un compresseur, du locotracteur).	Il faut savoir à quoi servent les opérations effectuées, ce qui fait appel à quelques connaissances spécialisées.	Ce travail influence, soit la production elle-même en prévenant des bourrages, des blocages qui provoqueraient des arrêts, soit l'état des machines ou engins, avec un risque de réparations importantes.	1	103
Conduire une machine de production, en agissant sur un petit nombre de grandeurs physiques très concrètes (agir sur le débit d'addition d'eau d'après la densité de la pâte, agir sur les débits d'eau et de pâte d'après la qualité des granules et le niveau de la trémie).	Il est nécessaire, soit d'avoir acquis un certain coup d'œil ou toucher pour apprécier les variables en cause (ex : état des granules au granulateur), soit de savoir effectuer une mesure simple (densité) et de bien connaître le fonctionnement de la machine.	Ce travail a une influence sur la production, mais il s'agit en général d'amortir ou d'atténuer des à-coups exceptionnels et limités, ou d'éviter des accidents matériels (grille Lepol). Des erreurs seraient détectées par d'autres postes (cuisson, laboratoire) ou atténuées par l'homogénéisation.	1	104
Régulariser le fonctionnement d'un ou plusieurs broyeurs à farine ou à cuit, en agissant sur les débits et les vitesses, et en assurant la répartition des matières dans les silos.	Il faut savoir exécuter une mesure simple et avoir acquis une bonne connaissance du fonctionnement des broyeurs.	Ce travail a une influence sur la facilité de cuisson, le bilan thermique ou la qualité de ciment produit.	2 b	105
Conduire un atelier de cuisson en contrôlant et agissant sur quelques grandeurs physiques très concrètes : couleur et éclat de la matière, allure des flammes, températures...	Il faut posséder une expérience pratique de la conduite du four et des connaissances générales techniques qui facilitent la compréhension du fonctionnement, dans le cadre de procédures bien définies.	Ce travail influence la clinkérisation sous tous ses aspects, et peut provoquer un retard aux expéditions. Il a aussi un effet sur l'état général du four.	3 b	106

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Agir en continu sur quelques paramètres physiques de la production (balances, chargeur) de façon à obtenir une farine ou un ciment conforme à la qualité demandée (corriger le dosage des balances d'après les analyses d'échantillons, indiquer au chargeur des corrections du cru).	Il faut bien comprendre les résultats d'analyses pour être en mesure de les interpréter, ce qui signifie soit qu'on est en mesure de les faire soi-même (perte au feu, Ca Co-3, So, etc.), soit qu'on sait utiliser une machine programmée pour le faire. Il faut effectuer une synthèse de ces résultats pour décider l'action à faire.	Ce travail a un effet sur la qualité du ciment produit, limité par l'ensemble des contrôles, et par des possibilités de rattrapage partiel (passer d'un silo à l'autre, par exemple).	3 b	107
Conduire une installation complexe en agissant sur quelques paramètres à travers un ensemble de cadrans et de commandes réunis sur un pupitre ou dans une salle. (contrôler le titre de calcaire, le pourcentage d'humidité, la finesse, pour agir sur le choix et le dosage des matières, le débit du fuel, le débit du broyeur, le réglage des diaphragmes).	Il faut des connaissances techniques spécialisées pour effectuer une synthèse pour juger de la situation et adapter le mode opératoire prévu.	La qualité des dosages, en particulier pour les additions, influence la qualité de la matière, la facilité de cuisson, le bilan thermique.	3 b	108
Conduire un atelier de cuisson en contrôlant et agissant sur de nombreux paramètres (température, pressions, vitesses, débits, etc.) à travers un ensemble de cadrans et de commandes réunis sur un pupitre ou dans une véritable salle.	Il faut des connaissances techniques spécialisées pour effectuer une vraie synthèse pour juger de la situation, et appliquer la procédure à suivre.	Ce travail influence la clinkérisation sous tous ses aspects et peut provoquer des retards aux expéditions. Il a aussi une influence sur l'état général du four.	4	109
Régulariser sous la surveillance d'un responsable, à partir d'instructions précises, en salle de contrôle centralisé, le fonctionnement des ateliers de fabrication (de la préparation du cru au silotage des produits finis).	La connaissance des procédures, de la signification des indications et de l'effet des actions possibles, nécessite une formation professionnelle de base (physico-chimie des ciments, conduite de la cuisson, du broyage...).	La mission influence le fonctionnement d'une phase du processus de production ainsi que l'état général d'une partie du matériel.	4	110
Régulariser, avec l'aide éventuelle d'un responsable, en salle de contrôle centralisé, le fonctionnement des ateliers de fabrication (de la préparation du cru au silotage des produits finis). La modification de certains paramètres de marche est laissée à l'initiative du titulaire.	La connaissance des procédures, de la signification des indications et de l'effet des actions possibles, nécessite une formation professionnelle de base (physico-chimie des ciments, conduite de la cuisson, du broyage). Il faut être capable de choisir les paramètres en fonction des consignes et des caractéristiques des appareils.	La mission influence le fonctionnement d'une phase du processus de production ainsi que l'état général d'une partie du matériel.	5	111

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Lors des arrêts de production, exécuter des travaux d'entretien de fabrication (nettoyage, briquetage...) en utilisant un matériel spécialisé.	Il faut savoir se servir d'outillages spécialisés (balayeuse, lances à eau, matériel de fumisterie) et s'accoutumer aux conditions de travail.  Exercée lors des arrêts de matériel, et dans le cadre d'un programme d'interventions, il convient de s'adapter souvent à des circonstances aléatoires.	La qualité des travaux réalisés permet d'assurer la propreté des installations ou d'éviter des arrêts limités de la production.	2 a	112
Surveiller sur le terrain la bonne conformité des installations, signaler les anomalies au contremaître et assurer un nettoyage ou un entretien courant.	La surveillance et l'entretien courant des installations impliquent une formation en électromécanique de base, une expérience du terrain ainsi qu'une capacité à réagir rapidement.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	5 b	113
Sous l'autorité du contremaître et en respectant les consignes de marche, optimiser le fonctionnement d'un ensemble d'ateliers de fabrication, depuis une salle centrale équipée de systèmes de pilotage perfectionnés, qui exigent la recherche, l'interprétation et l'intégration de nombreuses informations.	La connaissance des processus, des boucles de régulation, de la signification des données, de l'effet des actions nécessite une formation professionnelle de base (physico-chimie des ciments, technologie des appareils, conduite de la cuisson, du broyage...).  L'utilisation des systèmes logiques, la diversité et la complexité des installations à surveiller et à réguler, le nombre d'informations à synthétiser demande une mise à jour permanente des connaissances, tant sur les processus que sur le dialogue avec l'ensemble des interfaces du système informatique. Il faut prendre toutes les décisions courantes, mais il est fait appel à la maîtrise en cas de difficultés.	La mission influence le fonctionnement (régularité, qualité, consommations...) d'une phase du processus de production. Cette influence est limitée par d'autres contrôles et a d'abord un caractère d'anticipation.	6 a	114

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Au sein d'une équipe postée et sous la responsabilité du contremaître, assurer la surveillance d'un processus de fabrication automatisé comportant des systèmes d'aide à la conduite, gérer les alarmes et adapter l'ensemble des paramètres de marche selon les consignes et les procédures.	<p>Les nouveaux systèmes de conduite exigent des connaissances spécialisées en automatismes, des connaissances de base sur la fabrication des ciments et l'exploitation des variantes de combustibles.</p> <p>Une expérience du comportement des installations est nécessaire.</p> <p>L'adaptation de la conduite implique la recherche, l'interprétation et l'intégration de nombreuses informations ; les décisions sont courantes avec des résultats connus par avance.</p>	La mission influence une phase du processus de fabrication dans le cadre d'un travail posté et d'un système de conduite comportant de nombreux dispositifs de contrôle ainsi que des consignes et procédures strictes.	6 a	115
Surveiller sur le terrain la bonne conformité du fonctionnement des installations et des automatismes, signaler les anomalies et assurer un entretien de 1 <sup>er</sup> niveau.	La surveillance des installations et des automatismes avec l'entretien de premier niveau exige une solide formation en électromécanique et une expérience du comportement des installations automatisées.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	6 a	116

### Intervention. – Dépannage. – Conduite

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Classer les souches de bons d'expédition et les autres documents utilisés.	Il faut savoir lire et s'accoutumer à la disposition des lieux et du classement.	La mission permet un gain de temps par le titulaire dans la recherche des documents.	1	201
Ranger les articles à mettre en stocks, conformément à leur code, et les sortir à la demande des utilisateurs.	Pour éviter les pertes de temps, il faut être familiarisé avec la disposition du magasin, la nature des principales pièces d'après leurs codes.	La mission permet d'éviter des réapprovisionnements intempestifs ou des recherches de pièces.	1	202
Intervenir à la demande, seul ou en équipe, pour des déblocages, débourrages, en fabrication.	Il faut s'accoutumer aux installations pour intervenir efficacement et en sécurité. Les opérations à effectuer sont simples.	<p>Ce travail permet d'éviter des arrêts de production, ou d'en limiter l'importance.</p> <p>Il faut prendre des précautions liées à la sécurité (manipulation des outils, position de travail).</p>	1	203

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Surveiller des installations limitées, pour intervenir systématiquement, autant que possible de façon préventive, lors d'incidents répétitifs (bourrages, débordements, blocages...). (Débordements de matières des goulottes et tapis. – Débouchage dans la tour et l'élévateur. – Débourage silos, gaines).	Il faut s'accoutumer aux conditions de fonctionnement des installations pour intervenir efficacement et en sécurité. Les incidents, facilement décelables, sont répétitifs.	Ce travail, dans certains cas, permet d'éviter des pertes de production et d'en limiter l'importance. Il faut prendre des précautions liées à la sécurité (manèment de la pelle, barre à mine, ringard...).	1	204
Réaliser des opérations de colisage simple nécessitant le calage d'objets dans des boîtes, l'emballage et l'étiquetage au nom du destinataire.	Il faut savoir écrire sommairement et être capable de reconnaître le matériel à emballer.	La qualité des emballages permet d'éviter des réclamations limitées des destinataires (livraisons incorrectes).	1	205
Manipuler des charges, seul ou en équipe, pour des opérations de chargement et de déchargement.	Il faut s'accoutumer aux installations et aux personnes.	La mission influence le travail de l'équipe.	1	206
Accompagner une rame pour s'assurer que le convoi peut circuler, en informer le conducteur et manœuvrer les aiguillages.	Il faut s'accoutumer au fonctionnement des aiguillages et à la configuration des lieux.	La mission influence le travail d'une équipe. Elle nécessite des précautions de sécurité.	1	207
Effectuer des opérations manuelles simples liées à l'activité d'un service ou exigeant des précautions particulières de sécurité (Manœuvre du refroidisseur, chargement qualité à l'ensacheuse, manœuvres chargement vrac).	Il faut connaître le fonctionnement des installations et les opérations nécessitent un tour de main.	Cette mission influence le travail d'un atelier ou d'une équipe. Elle peut exiger une mise en sécurité, ou bien influencer les relations avec les transporteurs, ou encore risquer d'endommager une machine.	1	208
Conduire une machine fixe avec une influence limitée sur la production de l'atelier.	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de la machine, acquises par une formation spécialisée.	L'effet sur la production de l'atelier est limité parce qu'on n'est pas directement lié à la production (alimentation d'un stock, sondage...). La machine peut être endommagée, ou la sécurité mise en cause.	1	209
Surveiller l'ensemble d'un appareil ou d'un atelier, pour intervenir rapidement en cas d'incidents ou pour faire prévenir l'entretien.	Outre l'accoutumance aux conditions de fonctionnement des installations sur lesquelles on travaille, la variété des incidents possibles demande au titulaire une attention soutenue, un coup d'œil pour déceler certains symptômes et des réactions rapides.	Ce travail a un caractère préventif : il permet d'éviter des arrêts de production, et d'en limiter l'importance. Pour intervenir, il faut assurer sa protection individuelle.	1	210

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Sur une ensacheuse dont la cadence est préréglée, assurer le remplissage des sacs.	La mission demande l'accoutumance aux lieux, aux machines. Il faut surtout avoir déjà un tour de main pour assurer la cadence.	La mission est caractérisée par son influence sur le travail d'un atelier ou d'une équipe. Elle peut influencer les relations avec les transporteurs.	1	211
Conduire une machine mobile, dans un cadre défini, avec une influence limitée sur la production de l'atelier.	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de l'engin, acquises par une formation spécialisée. Les conditions de circulation sont celles d'un atelier ou d'une cour.	L'effet sur la production de l'atelier est limité, parce qu'on n'est pas directement lié à la production. La machine peut être endommagée ou la sécurité mise en cause	1	212
Vidanger la citerne d'un camion dans les silos des clients.	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de l'appareil, acquises par une formation spécialisée.	La mission influence la satisfaction des clients	1	213
Manipuler un outillage de perforation.	L'utilisation de l'outil nécessite un tour de main.	La mission influence le travail de l'équipe.	1	214
Accrocher et décrocher les wagons.	La mission nécessite une pratique pour acquérir un tour de main et un coup d'œil.	La mission influence le travail d'une équipe. Elle nécessite des précautions de sécurité.	1	215
Conduire une voiture légère.	Il faut une connaissance de la conduite acquise par une formation spécialisée.	Ce travail influence celui des personnes transportées. Il faut respecter des règles de sécurité.	1	216
Dépanner ou régler, par des opérations élémentaires (remettre en marche, changer une pièce d'usure...) une ou plusieurs machines de production (interventions sur le palettiseur).	Des notions de mécanique ou d'électricité sont utiles. Il faut comprendre le fonctionnement externe de la machine sur laquelle on intervient (cycles, différents réglages, etc.). L'intervention a souvent un caractère préventif : il faut déterminer quand intervenir.	Ce travail permet un gain de temps à l'équipe concernée et prévient dans certains cas des arrêts plus importants. Il faut se mettre en sécurité (par ex : fourches du palettiseur).	2 a	217
Conduire un camion pour effectuer les livraisons.	Il faut des connaissances sur le fonctionnement du camion, acquises par une formation spécialisée. Le milieu de travail est varié et nécessite des adaptations imprévisibles de la conduite.	Ce travail a une influence sur la satisfaction des clients. Il entraîne des contacts avec l'extérieur (clients, fournisseurs). Il faut respecter des règles de sécurité et des consignes.	2 a	218
Conduire en carrière un camion pour assurer la manutention des matières premières.	Il faut une formation spécialisée. Il faut adapter la conduite à l'état des pistes et aux conditions atmosphériques.	La mission influence le travail de l'équipe et nécessite le respect de consignes de sécurité.	2 a	219
Purger un front de taille.	Le travail demande un certain tour de main (déceler les pans de calcaire, manier une barre à mine).	Ce travail a une influence sur la sécurité d'un groupe (tous ceux qui vont travailler sur le front de taille).	2 b	220

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Conduire un ensemble de machines avec une influence directe, mais ponctuelle, sur la production ou avec des précautions de sécurité.	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de l'engin, acquises par une formation pratique spécialisée.	L'effet sur la production est direct mais limité (stocks tampons). Il porte sur la quantité et la qualité : il s'agit d'assurer un débit de matières. La machine peut être endommagée, ou la sécurité mise en cause.	2 b	221
Conduire une machine mobile, dans un cadre défini, avec une influence directe mais ponctuelle sur la production, ou avec des précautions de sécurité importantes (conduite du pont pour déplacer matières et clinker).	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de l'engin, acquises par une formation pratique spécialisée.	L'effet sur la production est direct : il porte sur la quantité et la qualité, et est limité par des stocks tampons : il s'agit d'assurer un débit de matières. La machine peut être endommagée ou la sécurité mise en cause de façon importante (locotracteur, wagon, péniche, ponts roulants).	2 b	222
Conduire avec un locotracteur des rames de wagons sur voies internes uniquement.	Il faut avoir sur le fonctionnement et la conduite de l'engin des connaissances acquises par une formation spécialisée.	Ce travail peut avoir une influence sur les délais du Service Expéditions. Il demande beaucoup de précautions pour éviter les déraillements, les ennuis mécaniques, et surtout les accidents de personnes travaillant sur les rames ou sur les voies.	2 b	223
Conduire avec un locotracteur des rames de wagons sur des voies internes et externes (SNCF).	Il faut connaître le fonctionnement et la conduite de l'engin et appliquer les règlements SNCF de circulation (permis de conduire SNCF).	Ce travail peut avoir une influence sur les délais du service expéditions. Il demande beaucoup de précautions pour éviter les déraillements, les ennuis mécaniques, et surtout les accidents de personnes travaillant sur les rames ou sur les voies.	3 b	224
Conduire en carrière un engin de chargement ou de terrassement (chargeuse, bull scrapper) de façon à constituer un stock de matières ou à charger directement les camions et les trémies.	La formation acquise doit permettre de connaître assez bien l'engin pour en comprendre clairement le fonctionnement, et avoir acquis les réflexes de conduite nécessaires. Il faut de plus adapter en permanence la conduite à l'état du sol, aux conditions atmosphériques, à l'état de la matière, ce qui nécessite une formation spécialisée.	Ce travail a une influence sur l'activité du groupe ou de la carrière. Il met en jeu des précautions permanentes pour éviter des accidents graves, à la fois pour les engins (chutes, usures anormales) et pour leurs conducteurs.	3 b	225

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
En carrière, ouverte ou souterraine, placer les explosifs selon le plan de tir ou les indications fournies par le contremaître, déclencher le tir et intervenir en cas d'incident. Assurer le pétardage des blocs.	Il faut une expérience de la mine et des explosifs, telle qu'elle est sanctionnée par le certificat de préposé au tir. Tout ne peut pas être prévu : passage de personnes, état du sol et des explosifs... le mineur doit adapter ses réactions dans chaque cas.	L'influence sur la production est indirecte : elle dépend surtout du plan de tir, et la préparation est faite avec beaucoup d'avance. Les précautions de sécurité sont un souci permanent pendant la manipulation des explosifs, le déclenchement du tir et en cas d'incidents, particulièrement pour les aides éventuelles (par ex : pour surveiller le champ de tir en galerie, on est toujours deux).	3 b	226
Assurer les changements de régimes et les allumages d'un ou plusieurs fours, et intervenir en cas d'anomalie pour éviter ou abrégier les ralentissements ou les arrêts, les dégâts matériels.	Il faut être habitué au fonctionnement du four, et surtout savoir reconnaître les « signes » qui déclenchent les interventions dont la procédure, parfois complexe doit être bien connue. Il faut de plus que l'intervention soit très rapide, ce qui, compte tenu de la masse et de la température du four, demande un certain esprit de décision.	Ce travail influe sur toute la production qui passe par le ou les fours, limité par une surveillance qui se veut préventive. Elle s'efforce ainsi d'empêcher des incidents matériels graves (points rouges, décroûtages...). Certaines interventions demandent des précautions de sécurité (refroidisseur, grille...).	3 b	227
Appliquer en salle de contrôle centralisé, les procédures prévues pour assurer les démarrages et les changements de régimes, et sauvegarder le matériel en cas d'incident.	La connaissance des procédures, de la signification des indications et de l'effet des actions possibles, nécessite une formation professionnelle de base (physico-chimie des ciments, conduite de la cuisson, du broyage...).	La mission influence l'état général du matériel ainsi que le fonctionnement ultérieur d'une phase du processus de production.	4	228
Vérifier par des tournées systématiques les caractéristiques extérieures (bruits, températures, pressions, niveaux...) de fonctionnement des matériels, et prévenir de toute anomalie.	Outre l'accoutumance aux conditions de travail et l'expérience des incidents caractéristiques, il faut des notions de mécanique et d'électricité qui permettent de déceler et/ou de confirmer l'anomalie.  Les symptômes sont connus mais très variés.  Dans certains cas, il faut réagir rapidement pour intervenir et/ou demander de l'aide.	Ce travail a un caractère préventif, qui permet d'éviter des arrêts de production.  Il implique de prendre des précautions de sécurité.	2 a	229

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Exécuter, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise, les opérations et la procédure de consignation/déconsignation d'un ou plusieurs matériels.	Il faut connaître et comprendre les opérations en salles électriques qui permettent d'alimenter les installations.  Il s'agit d'appliquer rigoureusement une procédure technique et administrative.	La mission a pour effet de protéger directement les personnes qui vont intervenir sur le matériel.	2 b	230
Réaliser seul des dépannages électriques : diagnostic et exécution d'interventions de courte durée. Faire appel au service électrique en cas de difficultés (changement de relais, capteurs, petits moteurs...)	Ces travaux font appel aux compétences répertoriées dans la charte d'entretien.	Ces travaux font appel aux compétences répertoriées dans la charte d'entretien.	Cf. charte entretien	231
Assurer en équipe et sous la responsabilité du contremaître, les différentes manœuvres selon les procédures prévues : démarrages – arrêts, changements de régime, sauvegardes.	La connaissance des procédures, de la signification des indications et de l'effet des actions possibles nécessite une formation professionnelle de base en physico-chimie des ciments, en conduite automatisée et manuelle ; il faut être capable de choisir les paramètres selon les consignes et les situations.	La mission influence le fonctionnement d'une phase du processus de production ainsi que l'état général du matériel.	5 b	232
Intervenir sur les installations lors d'incidents ; réaliser des dépannages simples (débourrages, dégagements, déplacements de mécanismes) ou faire prévenir l'entretien.	L'intervention et le dépannage primaire des installations exige une formation électromécanique de base et une expérience du terrain, afin de bien connaître les matériels, les causes de pannes et les procédures d'urgence.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	5 b	233
Intervenir sur le fonctionnement du process en cas d'anomalies, après diagnostic des causes de dégradation et aval du contremaître : corrections progressives sur les paramètres concernés et selon les procédures prévues.	Il faut des connaissances de base sur la fabrication des ciments, l'utilisation des variantes de combustibles ainsi que des connaissances spécifiques en automatisation du process.  Le diagnostic des dysfonctionnements implique une interprétation des données, la recherche et l'intégration de nombreuses informations ; les situations sont complexes mais récurrentes.	La mission influence une phase du processus de fabrication dans le cadre d'un travail posté et d'un système de conduite comprenant différents dispositifs de contrôle et de sécurité.	6 a	234

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Réaliser en équipe des travaux de fumisterie et d'entretien mécanique ou électrique.	Il faut une formation professionnelle complète en mécanique ou électricité, afin de comprendre le fonctionnement des matériels et installations, puis d'effectuer les opérations de dépannage et d'entretien.	La mission influence l'état général d'une partie des installations.	6 a	235

### Relevés. – Contrôles. – Élaborations

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Relever les indications d'un compteur, d'un cadran (nombre de tours, tonnages, etc.).	Il faut s'accoutumer à la disposition des lieux, repérer l'emplacement des cadrans et des compteurs, et le format du nombre à relever (nombre de chiffres, ordre de grandeur).	Les informations ne sont enregistrées que « pour mémoire ». Une erreur sur l'une sera corrigée par le relevé suivant.	1	301
Prélever périodiquement des échantillons et les numérotter.	Il faut être accoutumé aux installations et respecter approximativement la périodicité malgré d'autres travaux.	Une erreur de numéro, un écart sur la périodicité, peuvent provoquer des recherches très brèves pour correction.	1	302
Relever et réunir dans un tableau cohérent un ensemble de données.	Il faut être capable de faire des calculs simples et de composer un tableau avec des chiffres et des indications variées suivant un processus fixé à l'avance, et dans tous les cas imprévus on fait appel au supérieur hiérarchique.	Il s'agit de la saisie à la source de données de gestion particulières à un service ou à un atelier. Leur exactitude ne peut pas être complètement contrôlée d'après les chiffres eux-mêmes (pas de partie double).	1	303
Effectuer des prélèvements d'échantillons divers selon un mode précis et régulier (programme, méthodes) et en divers points de la fabrication.	Il faut connaître le programme de travail et les méthodes de prélèvements.	La qualité des prélèvements garantit l'exactitude de l'analyse.	1	304
Préparer les pastilles-échantillons pour la fluorescence X.	Il faut de l'habileté manuelle et surtout un coup d'œil pour apprécier le bon état de surface des pastilles.	La qualité du travail garantit l'exactitude des résultats et influence la qualité du produit.	1	305
Relever et contrôler les données élémentaires servant à la gestion du magasin : – contrôle quantitatif des pièces à la réception ; – participation à l'inventaire – étiquetage des articles selon codification.	Il faut savoir lire, écrire, compter et saisir des données simples et contrôlables.	Le contrôle peut déclencher des réclamations limitées auprès des fournisseurs. Tous les travaux sont effectués sur les indications du responsable magasin.	1	306

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Remplir un document administratif déterminé selon une procédure bien établie et rigoureuse.	Il faut être capable de faire des calculs simples, et de remplir un bordereau avec des chiffres et des indications variées suivant un processus fixé à l'avance, et dans tous les cas imprévus on fait appel au supérieur hiérarchique.	Il s'agit en général de la saisie ou de la transcription de données de gestion au niveau d'un groupe ou d'un service.	1	307
Effectuer quelques mesures physiques ou des analyses chimiques simples sur des échantillons de matières ou de produits finis, selon des modes opératoires complètement définis, en utilisant des tables de lecture et le petit matériel approprié (analyses par appareil Fluo X, contrôle de l'appareil par témoins, analyses chimiques simples, opérations physiques simples).	Il faut connaître dans le détail quelques modes opératoires de mesure, ou d'analyses de mesure, ou d'analyses simples et répétitives. Il faut du soin, de la minutie, et il faut s'assurer de la vraisemblance du résultat.	Ces travaux ont un effet sur : la qualité de la production (normes, ajouts, réglages), la classification des ciments, mais c'est un effet très indirect.	2 a	308
Effectuer quelques mesures physiques ou des analyses chimiques simples sur des échantillons de matières ou de produits finis, selon des modes opératoires complètement définis en utilisant des tables de lecture et le petit matériel approprié. Transformer les résultats en réglages et modifications de régime pour la fabrication.	Il faut connaître dans le détail quelques modes opératoires de mesures ou d'analyses, qui ne font appel qu'à des calculs très simples et répétitifs. Il faut aussi bien assimiler le lien entre mesure et fabrication et s'assurer toujours de la vraisemblance et de la cohérence des décisions prises.	Ces travaux peuvent avoir un effet direct sur la qualité de la production ou la bonne marche des processus, mais cet effet est limité par les contrôles périodiques effectués à un autre niveau.	3 b	309
Élaborer les relevés quantitatifs d'activité d'un atelier, d'un service ou d'un secteur (feuilles de marche, feuilles de présence, carnet de bord, tableau de production et des stocks, relevé des incidents).	Il faut être capable d'effectuer des calculs courants et de mettre en forme des tableaux de chiffres, et d'en assurer la cohérence et la qualité.	Il s'agit, pour la direction, d'informations de gestion au niveau du Service ou de l'atelier.	3 b	310
Contrôler les paramètres de marche de la fabrication, et effectuer des relevés périodiques.	Il faut être capable de comprendre la signification des différents paramètres, d'effectuer des mesures et des relevés périodiques.	Cette mission influence une phase du processus de fabrication dans le cadre du travail posté.	4 b	311

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Effectuer à la demande des mesures sur les paramètres de qualité.	Il faut connaître les opérations classiques de laboratoire (échantillonnage, manipulations, dosages, titrages) et avoir assimilé les modes opératoires.  Il faut un tour de main pour effectuer une mesure précise et un coup d'œil pour lire les résultats.	La mission influence la qualité de production à travers les contrôles de résultats.	4 b	312
Assurer le contrôle qualité du process de fabrication selon les procédures établies : prélèvements, mesures, interprétation, corrections sur les paramètres de conduite.	Au-delà de la connaissance des processus de qualité et des opérations de laboratoire, il faut pouvoir comprendre la signification des mesures, interpréter les causes d'écart et proposer des corrections pour la conduite.	La mission influence la qualité de production à travers les contrôles de résultats.	6 a	313

### Contacts

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Recevoir en établissement des visiteurs, ou se présenter à l'extérieur pour le compte de l'entreprise ; donner ou demander des indications sur la configuration des lieux ou l'utilisation des installations.	Il faut une expression orale courante pour des interlocuteurs variés.	La mission influence la satisfaction des correspondants.	1	401
Assurer le standard téléphonique et l'orientation des visiteurs dans les périodes de fermeture de bureaux.	Il faut une expression orale courante pour des interlocuteurs variés ; les situations rencontrées sont courantes.	La mission influence la satisfaction des correspondants de l'entreprise.	1	401 bis
Accueillir les chauffeurs de camions.	Les rapports avec les chauffeurs demandent une expression orale courante, pour des interlocuteurs variés.	La qualité des contacts, entretenue malgré les incidents, peut éviter des réclamations limitées des transporteurs et des clients.	1	402
Assurer en salle centrale la centralisation et la circulation des informations au sein d'une équipe de fabrication comportant plusieurs personnes en local.	Il faut une expression orale correcte, et connaître ses interlocuteurs et leur rôle.  Il s'agit de fournir et/ou de demander des informations, notamment lors des incidents de marche et des consignations.	L'efficacité des relations phoniques permet : – d'éviter des pertes de temps ; – de s'assurer du respect des consignes de sécurité.	3 b	403

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Répondre aux demandes d'information des clients concernant la disponibilité des produits et/ou le lieu et/ou le mode de transport.	Il faut utiliser couramment le téléphone, connaître le secteur magasin et les clients habituels pour répondre à une demande simple et concrète (heures, qualités des livraisons, transports...)	Ce travail a une influence sur la satisfaction des clients.	2	404
Dans le cadre des manœuvres en salle centrale, assurer les relations pour les compléments d'informations et la coordination des opérations de conduite-intervention.	Il s'agit de fournir ou de demander des informations, notamment lors des incidents de marche et des consignations.	L'efficacité des relations permet d'éviter des pertes de temps et d'assurer le respect des consignes de sécurité.	4b	405

## CHAPITRE II.C.2

### CLASSIFICATION DU PERSONNEL ETDAM

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Principes généraux*

Pour l'établissement des présentes classifications, les parties se sont attachées à mettre en place un système de classification tenant compte à la fois de l'Homme et de l'emploi et qui, en conséquence, fait appel à une méthode permettant d'évaluer et de combiner les facteurs humains et techniques.

Dans ce but, les emplois ont été décomposés en missions et chaque mission a été évaluée à partir, d'une part du niveau de connaissances ainsi que du degré d'initiative, d'autonomie et des aptitudes nécessaires pour la remplir (richesse), d'autre part de son rôle dans l'activité de l'entreprise, c'est-à-dire des effets ou influence que peut avoir le travail (importance).

Chaque emploi est classé en fonction de la mission de niveau le plus élevé comprise dans l'emploi considéré.

Le catalogue des missions correspondant aux différents emplois figure en annexe A au présent accord.

La classification proprement dite est accompagnée de mesures destinées à faciliter la promotion du personnel ETDAM.

#### **Article 2**

##### *Règles de classification*

##### **Article 2.1**

La classification des emplois ETDAM existant actuellement dans la majorité des cas, compte tenu des techniques et organisations en vigueur, est la suivante, étant précisé que :

- chaque emploi est classé à un niveau correspondant à l'application des principes généraux énoncés ci-dessus ;
- pour le personnel bénéficiaire d'une charte de promotion prévue par le présent sous-titre II-C du titre II, la progression dans les différents niveaux est déterminée, par exception au principe ci-dessus, en fonction des dispositions prévues par ladite charte.

##### Niveau 1. – Coefficient 140

Ce niveau nécessite une formation pratique sur le poste de travail.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples de transcriptions, d'accueil et de liaisons, de relevés, de calculs et de contrôles, éventuellement à l'aide d'une machine ; et qui ont au plus une action sur un point précis d'une procédure, sur un délai de réalisation ou sur l'accueil de visiteurs.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Garçon de courses.

Garde d'usine ou de siège.

##### Niveau 2. – Coefficient 150

(a) Ce niveau nécessite une formation générale correcte et une formation pratique sur le poste.

Il est caractérisé par l'exécution de modes opératoires, impliquant une attention soutenue et/ou un contrôle des résultats obtenus, et qui ont une action sur un point précis d'une procédure, sur un délai de réalisation ou sur l'accueil de visiteurs,  
ou

(b) Ce niveau nécessite une formation pratique sur le poste de travail.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples d'accueil, de liaisons, de relevés, de calculs et de contrôle, éventuellement à l'aide d'une machine, et qui ont une action sur une procédure ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chauffeur de direction, de siège social ou administratif.

Employé(e) de secrétariat 1.

Employé auxiliaire.

Employé courrier.

### Niveau 3. – Coefficient 160

(a) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations courantes d'un métier et/ou d'un ensemble d'opérations de relevés, d'élaboration et de contrôle, pouvant nécessiter le choix entre plusieurs procédures définies et qui ont une action sur un point précis d'une procédure administrative, sur un délai de réalisation ou sur l'accueil de visiteurs,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation générale correcte et une formation pratique sur le poste.

Il est caractérisé par l'exécution de modes opératoires impliquant une attention soutenue et/ou un contrôle des résultats obtenus, et qui ont une action sur une procédure, sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Hôtesse d'accueil.

Standardiste de siège.

Employé(e) de secrétariat 2.

### Niveau 4. – Coefficient 170

(a) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base à l'utilisation de systèmes logiques à caractère abstrait, ou approfondie par une pratique des procédures et usages en vigueur.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes de relevés, d'élaboration et de contrôle, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle et qui ont une action sur un point précis d'une procédure, sur un délai de réalisation ou encore sur l'accueil de visiteurs,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations courantes d'un métier et/ou d'un ensemble d'opérations de relevés, d'élaboration et de contrôle, pouvant nécessiter le choix entre plusieurs procédures définies et qui ont une action sur une procédure administrative ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Employé des expéditions.

Opérateur de laboratoire 1.

Aide-comptable.

Employé 1.

Employé(e) de secrétariat 3.

Opérateur de saisie 2.

Pupitreux débutant.

#### Niveau 5. – Coefficient 180

Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, liée à l'utilisation de systèmes logiques à caractère abstrait, ou approfondie par une pratique des procédures et usages en vigueur.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes de relevés, d'élaboration et de contrôle, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle, et qui ont une action sur une procédure ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Programmeur débutant.

Auxiliaire dessinateur.

Employé de magasin.

#### Niveau 6. – Coefficient 190

(a) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, approfondie par l'expérience et la mise à jour fréquente des connaissances, complétée par la connaissance d'opérations relatives à d'autres métiers.

Il est caractérisé par l'exécution des opérations les plus complexes du métier de base ou l'enchaînement d'opérations qualifiées dans plusieurs métiers, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle, et qui ont une action sur une procédure ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, à l'utilisation de systèmes logiques à caractère abstrait, ou approfondie par une pratique des procédures et usages en vigueur.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes de relevés, d'élaboration et de contrôle, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle et qui ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations externes ou sur la préparation ou la conduite des travaux d'exécution (distribution et contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Agent de gestion d'exploitation.

Opérateur de laboratoire 2.

Employé 2.

Employé de service médico-social.

Comptable 1.

Secrétaire assistant(e) de service 1.

Dessinateur d'exécution.

## Niveau 7. – Coefficient 205

(a) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale pour rédiger, apprécier, interpréter et communiquer, et des connaissances professionnelles dans plusieurs métiers de base.

Il est caractérisé par l'adaptation des méthodes et procédures de travail en fonction du résultat à atteindre. Les missions ont une action sur une procédure ou l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation ou une influence limitée sur la qualité des relations externes,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, approfondie par l'expérience et la mise à jour fréquente des connaissances, ou complétée par la connaissance d'opérations relatives à d'autres métiers.

Il est caractérisé par l'exécution des opérations les plus complexes du métier de base ou l'enchaînement d'opérations qualifiées dans plusieurs métiers, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle, et qui ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations externes ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution et contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef graisseur.

Magasinier.

Secrétaire assistant(e) de service 2.

Pupitreux 1.

Infirmière débutante.

Opérateur de laboratoire 3 (OL 3).

## Niveau 8. – Coefficient 215

Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale pour rédiger, interpréter et communiquer, et des connaissances professionnelles dans plusieurs métiers de base.

Il est caractérisé par l'adaptation des méthodes, procédures de travail, en fonction du résultat à atteindre. Les missions ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations externes, ou encore sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de cour et de manutention.

Comptable 2.

Employé qualifié.

Contrôleur informatique.

## Niveau 9. – Coefficient 225

(a) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, une formation et une expérience professionnelle conduisant à un niveau proche d'une technique souvent complexe et évolutive.

Il est caractérisé par la combinaison des règles de plusieurs métiers à un niveau suffisant pour remettre en cause et modifier, dans le cadre des moyens confiés, les modes habituels de fonctionnement. Elles peuvent nécessiter d'argumenter sur des problèmes concrets au cours de contacts extérieurs menés avec autonomie. Les missions ont une action sur une procédure ou l'élaboration

d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes,

ou

(b) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, des connaissances professionnelles, soit approfondies, soit à caractère abstrait, soit dans plusieurs métiers, complétées par la connaissance des pratiques de gestion en vigueur, pour appliquer et adapter les règles et procédures.

Il est caractérisé par le choix de certaines procédures ou méthodes de travail, l'identification des écarts et l'apport des mesures correctrices. Les missions ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations extérieures, ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de carrière 1.

Contremaître de fabrication 1.

Chef de garage 1.

Chef maçon.

Gestionnaire de magasin 1.

Employé principal.

Comptable administratif 1.

Documentaliste.

Secrétaire assistant(e) de service 3.

Moniteur de saisie.

Programmeur 1.

Infirmière.

Assistante sociale débutante.

Agent technique d'entretien électrique.

Métrologue d'usine.

Dessinateur petites études.

#### Niveau 10. – Coefficient 235

(a) Ce niveau nécessite la connaissance d'une technique, ou une culture générale suffisamment étendue pour suivre des dossiers variés et complexes. Il nécessite en outre une expérience de l'organisation et des méthodes en vigueur dans le service et/ou les autres services de l'établissement.

Il est caractérisé, à partir d'instructions générales, par la préparation de programmes de travaux, la prise de toutes les décisions courantes d'intervention et/ou de conception, et le contrôle actif des résultats obtenus. Les missions peuvent conduire à encadrer du personnel professionnel et/ou à participer à l'élaboration d'améliorations. Elles ont une action sur une procédure, ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes,

ou

(b) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, une formation et une expérience professionnelle conduisant à un niveau proche d'une technique souvent complexe et évolutive.

Il est caractérisé par la combinaison des règles de plusieurs métiers à un niveau suffisant pour remettre en cause et modifier, dans le cadre des moyens confiés, les modes habituels de fonctionnement. Les missions peuvent nécessiter d'argumenter sur des problèmes concrets au cours de

contacts menés avec autonomie. Elles ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations extérieures, ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître d'ensachage et de chargement.

Acheteur.

Agent technique de laboratoire.

Comptable 3.

Secrétaire assistant(e) de direction 1.

Pupitreux 2.

Opérateur de production.

#### Niveau 11. – Coefficient 245

(a) Ce niveau nécessite la connaissance d'une technique, ou une culture générale suffisamment étendue pour suivre des dossiers variés et complexes. Les missions nécessitent en outre une expérience de l'organisation et des méthodes en vigueur dans le service et/ou les autres services de l'établissement.

Il est caractérisé, à partir d'instructions générales, par la préparation de programmes de travaux, la prise de toutes les décisions courantes d'intervention et/ou de conception, et le contrôle actif des résultats obtenus. Les missions peuvent conduire à encadrer du personnel professionnel et/ou à participer à l'élaboration d'améliorations. Elles ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations extérieures, ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe,

ou

(b) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, une formation et une expérience professionnelle conduisant à un niveau proche d'une technique souvent complexe et évolutive.

Il est caractérisé par la combinaison des règles de plusieurs métiers à un niveau suffisant pour remettre en cause et modifier, dans le cadre des moyens confiés, les modes habituels de fonctionnement. Elles peuvent nécessiter d'argumenter sur des problèmes concrets au cours de contacts extérieurs menés avec autonomie. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de carrière 2.

Contremaître de fabrication 2.

Contremaître d'entretien 1 (mécanique ou électrique).

Préparateur d'entretien.

Visiteur mécanicien.

Visiteur électricien.

Technicien électricien 1.

Technicien automatique 1.

Technicien de laboratoire 1.

Assistante sociale 1.

Dessinateur d'études 1.

Technicien Procédés 1.

Secrétaire assistant(e) de direction 2.

Comptable administratif 2.

#### Niveau 12. – Coefficient 255

(a) Ce niveau nécessite la maîtrise d'une technique, complétée par des connaissances dans d'autres techniques et/ou un niveau de culture générale suffisant pour mener à bien des discussions sur des problèmes complexes bien délimités et/ou élaborer des rapports construits.

Il est caractérisé par la prise en compte des contraintes d'autres services pour l'élaboration des plannings, la coordination de plusieurs équipes, l'élaboration et la mise en application d'éléments de plans de formation, la participation à des études impliquant le lien avec d'autres domaines techniques et/ou la prise en compte des impératifs techniques et économiques de la production. Ces missions ont une action sur la fiabilité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations extérieures ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe,

ou

(b) Ce niveau nécessite la connaissance d'une technique ou une culture générale suffisamment étendue pour suivre des dossiers variés et complexes. Les missions nécessitent en outre une expérience de l'organisation et des méthodes en vigueur dans le service et/ou les autres services de l'établissement.

Il est caractérisé, à partir d'instructions générales, par la préparation de programmes de travaux, la prise de toutes les décisions courantes d'intervention et/ou de conception et le contrôle actif des résultats obtenus. Les missions peuvent conduire à encadrer du personnel professionnel et/ou à participer à l'élaboration d'améliorations. Elles ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de fabrication 3.

Chef du bureau des expéditions.

Chef des expéditions 1.

Gestionnaire de magasin 2.

Acheteur principal.

Chef de laboratoire 1.

Chef de section de laboratoire central.

Adjoint au chef de bureau d'usine 1.

Chef de section d'employés (siège) 1.

Comptable chef de section.

Secrétaire assistant(e) de direction 3.

Assistant technique d'ingénieur.

Agent de service commercial.

### Niveau 13. – Coefficient 270

(a) Ce niveau nécessite la maîtrise de plusieurs techniques connexes, la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la préparation des éléments d'un budget, le suivi du budget confié et la proposition d'actions correctrices, ou par la nécessité de concevoir et de proposer des solutions pratiques à des problèmes nouveaux en tenant compte des impératifs de productivité, des contraintes économiques et administratives. Les missions ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations externes ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe,

ou

(b) Ce niveau nécessite la maîtrise d'une technique complétée par des connaissances dans d'autres techniques et/ou un niveau de culture générale suffisant pour mener à bien des discussions sur des problèmes complexes bien délimités et/ou élaborer des rapports construits.

Il est caractérisé par la prise en compte des contraintes d'autres services pour l'élaboration des plannings, la coordination de plusieurs équipes, l'élaboration et la mise en application d'éléments de plan de formation, la participation à des études impliquant le lien avec d'autres domaines techniques et économiques de la production. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître d'entretien 2 (mécanique ou électrique).

Chef de garage 2.

Contremaître de travaux.

Technicien électricien 2.

Technicien automaticien 2.

Technicien procédés programmes.

Visiteur préparateur.

Technicien de laboratoire 2.

Chef des expéditions 2.

Adjoint au chef de bureau d'usine 2.

Programmeur 2.

Assistante sociale 2.

Dessinateur d'études 2.

Technicien procédés 2.

### Niveau 14. – Coefficient 290

Ce niveau nécessite la maîtrise de plusieurs techniques connexes, la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la préparation des éléments d'un budget, le suivi du budget confié et la proposition d'actions correctrices, ou par la nécessité de concevoir et de proposer des solutions pratiques à des problèmes nouveaux en tenant compte des impératifs de productivité, des contraintes éco-

nomiques et administratives. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef de carrière.

Adjoint au chef de fabrication.

Chef de laboratoire 2.

Technicien de laboratoire 3.

Analyste programmeur 1.

Programmeur système.

Dessinateur projeteur 1.

Acheteur usine et responsable achat magasins.

Technicien procédés 3.

#### Niveau 15. – Coefficient 310

(a) Ce niveau nécessite la maîtrise d'un domaine technique et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur, et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la proposition d'objectifs et de budgets, la responsabilité de leur réalisation et des actions correctrices, la gestion complète du personnel concerné (suivi du développement individuel et plans de formation) ou par la prise en charge complète d'études (de l'avant-projet à la réalisation), dans le cadre de techniques évolutives, en intégrant les impératifs de productivité, les contraintes administratives et économiques. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques,

ou

(b) Ce niveau nécessite la maîtrise de plusieurs techniques connexes, la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la préparation des éléments d'un budget, le suivi du budget confié et la proposition d'actions correctrices, ou par la nécessité de concevoir et de proposer des solutions pratiques à des problèmes nouveaux en tenant compte des impératifs de productivité, des contraintes économiques et administratives. Les missions impliquent la responsabilité des résultats et des progrès d'un service important (Fabrication, Entretien) ou influencent la gestion de l'ensemble d'un établissement.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef matières manutention.

Chef de fabrication 1.

Chef d'entretien 1 (mécanique ou électrique).

Chef de laboratoire 3.

Technicien de laboratoire 4.

Chef de bureau d'usine 1.

Chef de section d'employés (siège) 2.

Analyste programmeur 2.

Dessinateur projeteur 2.

#### Niveau 16. – Coefficient 335

Ce niveau nécessite la maîtrise d'un domaine technique et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la proposition d'objectifs et de budgets, la responsabilité de leur réalisation et des actions correctrices, la gestion complète du personnel concerné (suivi du développement individuel et plans de formation) ou par la prise en charge complète d'études (de l'avant-projet à la réalisation), dans le cadre de techniques évolutives, en intégrant les impératifs de productivité, les contraintes administratives et économiques. Les missions impliquent la responsabilité des résultats et progrès d'un service important (fabrication, entretien) ou influencent la gestion de l'ensemble d'un établissement.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef de fabrication 2.

Chef d'entretien 2 (mécanique ou électrique).

Chef de bureau d'usine 2.

#### Niveau 17. – Coefficient 360

Ce niveau nécessite, outre la maîtrise d'un domaine technique et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur, un élargissement à d'autres domaines.

Il est caractérisé par la gestion d'un service sous tous ses aspects et par l'élaboration de propositions à moyen terme d'améliorations importantes au niveau du service (organisation, investissements) évaluées en termes de rentabilité (utilité, coût, gain) avec la responsabilité de leur réalisation. Les missions impliquent la responsabilité des résultats et progrès d'un service important (fabrication, entretien) ou influencent la gestion de l'ensemble d'un établissement.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef de fabrication 3.

Chef d'entretien 3 (mécanique ou électrique).

Chef de bureau d'usine 3.

### Article 2.2

Si un ETDAM est habituellement chargé d'une mission autre que celles mentionnées dans l'annexe A pour son emploi :

- l'intéressé doit être classé au niveau correspondant à cette mission, si ce niveau est supérieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi ;
- si cette mission est de niveau égal ou inférieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi, elle n'a pas d'incidence sur la classification de l'intéressé.

### Article 2.3

Dans le cas où, dans l'avenir, une évolution des techniques ferait apparaître des missions nouvelles et non prévisibles actuellement, les parties se réuniraient au niveau national pour décrire et classer ces missions selon la même méthode que celle employée pour les présentes classifications.

### **Article 3**

#### *Dispositions promotionnelles*

##### **I. – Chartes de promotion**

#### **Article 3.1**

Les différents niveaux auxquels peuvent accéder, d'une part, les dessinateurs, et d'autre part, certains emplois de laboratoire, ainsi que les connaissances requises aux différents niveaux et les modalités de contrôle d'acquisition de ces connaissances, font l'objet des documents dits :

- charte de promotion des dessinateurs ;
- charte de promotion pour certains emplois de laboratoire.

##### **II. – Majoration promotionnelle de 10 % (dispositions communes à l'ensemble des ETDAM)**

#### **Article 3.2**

Les emplois ETDAM sont des emplois qui requièrent de leurs titulaires :

- d'une part la connaissance des exigences des fonctions autres que les leurs ;
- d'autre part un souci constant d'améliorer leurs propres connaissances pour suivre l'évolution des méthodes et des techniques.

De ce fait, il apparaît qu'un ETDAM doit mieux remplir ses fonctions lorsqu'il a acquis une certaine ancienneté dans le poste qui lui est confié.

En conséquence, il est admis que les ETDAM étant restés plus de 10 ans dans un ou plusieurs emplois de même niveau hiérarchique visés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus recevront une rémunération au moins égale au coefficient de base de cet emploi majoré de 10 %. Toutefois, cette majoration sera soumise à l'approbation du directeur (usine ou service) qui pourra éventuellement suspendre son application. Mais, dans ce cas, l'intéressé en sera avisé et recevra de son Directeur des explications sur les causes ayant motivé cette décision.

Au cas où l'emploi occupé ne serait pas visé à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, cette majoration sera applicable sur le coefficient de base de cet emploi.

Si une promotion intervient avant l'échéance de 10 ans, la situation de l'intéressé dans le nouvel emploi ne pourra être inférieure le jour de cette échéance à ce qu'elle eut été s'il était resté dans l'emploi antérieur.

Si une modification est intervenue ou intervient dans la suite dans la classification de base d'un emploi donné sans modifier la catégorie professionnelle, les 10 % seront appliqués sur le nouveau coefficient avec l'ancienneté reconnue dans l'emploi.

Cette majoration n'est pas cumulable avec l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) prévue au sous-titre II-D « Salaires minima hiérarchiques » du titre II de la présente convention collective. L'application de cette majoration exclut l'application de l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique.

Toutefois, un salarié licencié peut quitter son poste pendant la durée du préavis dès qu'il a trouvé un autre emploi. Dans ce cas, l'employeur n'aura à lui verser, outre l'indemnité éventuelle de licenciement, que la rémunération due jusqu'à la date de son départ effectif de l'entreprise.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant 50 heures chaque mois ; ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction ; à défaut de celui-ci, cette répartition se fera alternativement par moitié au gré de chacune des parties.

## Article 4

### Niveaux d'accueil

Lors de l'embauche, le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-dessous bénéficie d'une garantie de classement minimal ou classement d'accueil. Le diplôme professionnel doit correspondre au secteur d'activité auquel est affecté l'intéressé lors de son embauche.

SECTEUR d'affectation		DIPLÔMES PROFESSIONNELS	NIVEAUX d'accueil
Entretien mécanique ou fabrication	BTn (Bac. de tech.)	F1 : construction mécanique	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Bureau d'études (construction mécanique) Fabrications mécaniques	Niveau 9 coef. 225
	DUT	Génie mécanique	
Entretien électrique ou fabrication	BTn	F3 : électrotechnique F2 : électronique	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Électrotechnique Électronicien	Niveau 9 coef. 225
	DUT	Génie électrique Mesures physiques	
Administratif et commercial	CAP	Employé de comptabilité Employé de bureau Sténodactylographe	Niveau 3 coef. 160
	BEP	Agent administratif Comptabilité et mécanographie Sténodactylographe correspondancier Employé des services commerciaux	
	BTn	G3 : techniques commerciales G1 : techniques administratives G2 : techniques quantitatives de gestion	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Assistant d'ingénieur Comptabilité et gestion d'entreprise Secrétariat	Niveau 9 coef. 225
	DUT	Gestion des entreprises et des administrations, statistiques, études économiques et techniques quantitatives de gestion Carrières de l'information (option documentation) Carrières sociales (option : assistantes sociales) Techniques de commercialisation transport – logistique.	
Informatique	CAP	Fonctions de l'informatique	Niveau 3 coef. 160
	BTn	H. Techniques informatiques (programmation)	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Gestion et exploitation des centres informatiques	Niveau 9 coef. 225
	DUT	Informatique	

SECTEUR d'affectation		DIPLÔMES PROFESSIONNELS	NIVEAUX d'accueil
Laboratoire	CAP	Employé technique de laboratoire	Niveau 3 coef. 160
	BTn	F6 : chimie F5 : physique	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Chimiste Physicien	Niveau 9 coef. 225
	DUT	Chimie Génie chimique Génie thermique Mesures physiques	
Dessin	CAP	Dessinateur en constructions mécaniques Dessinateur industriel en constructions métalliques Dessinateur en chaudronnerie et tuyauterie industrielle	Niveau 3 coef. 160
	BT	Chaudronnerie et tuyauterie industrielle	Niveau 6 coef. 190
	BTn	F1 : constructions mécaniques	
	BTS	Bureau d'études (constructions mécaniques) Chaudronnerie et tuyauterie industrielle	Niveau 9 coef. 225

## Article 5

### *Dispositions complémentaires*

#### Article 5.1

##### A. – Langues étrangères

Lorsque des emplois nécessiteront la connaissance d'une ou plusieurs langues, suffisante pour assurer couramment soit la traduction (version) soit la rédaction (thème) d'un texte, les collaborateurs chargés normalement de ce travail recevront, en plus des minima fixés pour leur niveau, un supplément d'appointements mensuels calculé comme suit :

- traducteur (par langue) : 25 points ;
- rédacteur (par langue) : 35 points.

Pour une même langue, les suppléments prévus pour traducteur et rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs autres.

##### Sténodactylographes en langues étrangères

Les sténodactylographes chargées, quelle que soit la catégorie dont elles relèvent, de prendre en sténographie des textes dictés en langues étrangères et de les dactylographier correctement dans la même langue recevront, en plus des minima fixés pour leur catégorie ou leur échelon et par langue utilisée, un supplément des appointements mensuels de 25 points.

Dans ce supplément, est incluse la majoration prévue à la rubrique visant le traducteur, mais lorsque la rédaction en langue étrangère, telle qu'elle est définie plus haut, est exigée de surcroît, le supplément des appointements mensuels est fixé à 35 points.

## B. – Dessinateur chef de groupe

Le dessinateur qui est, en outre, chargé de coordonner les travaux de plusieurs autres dessinateurs de différentes positions dont il assure l'encadrement a droit à une majoration de 15 % du coefficient de base de son emploi.

Normalement, la fonction de dessinateur chef de groupe est remplie par un dessinateur projeteur. Exceptionnellement, cette fonction peut être remplie par un dessinateur d'études (1 ou 2) lorsque le bureau ne comporte pas de dessinateur projeteur.

### Article 5.2

#### *Définitions des catégories professionnelles*

a) Les employés remplissent des fonctions comportant des tâches administratives, comptables, commerciales ou sociales qui nécessitent des compétences théoriques et pratiques dans l'une ou plusieurs de ces spécialités.

b) Les agents techniques et techniciens réalisent à des niveaux différents et suivants des directives générales, des travaux d'études, de recherche, d'analyse ou de synthèse sur les matériels, les produits ou les modes opératoires.

Outre les connaissances pratiques, acquises par l'expérience, ils ont des connaissances professionnelles dans leur spécialité du niveau de métiers ou techniques.

c) Les dessinateurs sont des agents techniques ou des techniciens qui exécutent, plus particulièrement sur plans, des études en vue de la conception, l'amélioration, la réalisation de pièces, organes, machines, ateliers, installations ou usines.

À partir des connaissances de base du métier de dessinateur, ils acquièrent par l'expérience professionnelle des qualités pratiques qui doivent les rendre aptes à d'autres activités connexes.

d) Les agents de maîtrise assument des responsabilités d'encadrement dans la limite de la délégation reçue.

Ils sont chargés de diriger et contrôler le travail d'ouvriers, d'employés, de techniciens ou d'autres agents de maîtrise d'échelon inférieur.

Ils ont des connaissances techniques industrielles ou de gestion de leur spécialité et l'expérience des installations qu'ils ont à gérer. De plus, il leur incombe d'assurer la sécurité et la formation des hommes qui leur sont confiés et de favoriser leur promotion.

e) Les assimilés cadres ne constituent pas une catégorie professionnelle particulière. Sont considérés comme tels les ETDAM occupant un emploi dont le coefficient de base de l'emploi tel qu'il résulte de l'article 1<sup>er</sup> du présent chapitre est égal ou supérieur à 300, conformément à l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Ci-après :

- liste des missions généralement comprises dans les emplois classés à l'article 1<sup>er</sup> ;
- répertoire des missions.

## ANNEXE A.1

### LISTE DES MISSIONS GÉNÉRALEMENT COMPRISE DANS LES EMPLOIS FIXÉS À L'ARTICLE 2.1 DU PRÉSENT CHAPITRE II.C.2

Pour l'établissement de la présente liste, les emplois ont été regroupés par secteurs.

Il est précisé que la liste des missions mentionnées pour chaque emploi, dans ce tableau, reflète la situation généralement rencontrée en cimenterie. Cette liste de missions est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme limitative.

Secteur	Emplois	Niveau	Coef.	MISSIONS COURANTES	
				Classantes	Autres
Carrière Fabrication Expéditions Cour	Contremaître de carrière 1	9	225	603-708	309-312-501-702
	Contremaître de carrière 2	11	245	714	309-312-501-603-702-708
	Chef de carrière	14	290	515-613-730	413-512-702-708-721-729
	Chef matières manutention	15	310	616-732	413-512-515-613-702-723-727-729
	Contremaître de fabrication 1	9	225	603-604	309-312-501-601 <i>bis</i> -702
	Contremaître de fabrication 2	11	245	714	309-312-501-601 <i>bis</i> -603-604
	Contremaître de fabrication 3	12	255	724	309-312-501-601 <i>bis</i> -604-609-714
	Technicien procédés 1	11 a	245	505 <i>bis</i> -712 <i>bis</i>	353-703 <i>quater</i> -751
	Technicien procédés 2	13 a	270	508 <i>bis</i> -512	353-505 <i>bis</i> -703 <i>quater</i> -712 <i>bis</i> -719 <i>bis</i> -721 <i>bis</i> -751
	Technicien procédés 3	14	290	514 <i>bis</i>	353-505 <i>bis</i> -508 <i>bis</i> -512-703 <i>quater</i> -712 <i>bis</i> -719 <i>bis</i> -721 <i>bis</i> -751
	Technicien procédés programmes	13	270	513	218-512-703
	Adjoint au chef de fabrication	14	290	613-730	501-512-721-723
	Chef de fabrication 1	15	310	617-737	512-613-723
	Chef de fabrication 2	16	335	618-740-741	512-613-617-723-737
	Chef de fabrication 3	17	360	619-745	512-613-617-618-723-737-740-741
	Employé des expéditions	4	170	317	201-302-303-309-401-404
	Contremaître d'ensachage et de chargement	10	235	605	309-312-313-318-408 <i>bis</i> -603
	Chef de bureau des expéditions	12	255	720	309-325-332-605
	Chef des expéditions 1	12	255	720	309-325-332-605
	Chef des expéditions 2	13	270	727	309-325-605-720

				MISSIONS COURANTES	
Secteur	Emplois	Niveau	Coef.	Classantes	Autres
Carrière Fabrication Expéditions Cour (suite)	Contremaître de cour et de manutention	8	215	601bis	312-701 <i>bis</i>
	Agent de gestion d'exploitation	6	190	325	
	Opérateur de production	10 b	235	107-219 <i>bis</i> -609 <i>bis</i> -714 <i>bis</i>	106-221-222-341-342-343-416-501 <i>bis</i> -523-601 <i>ter</i> -603 <i>bis</i> -604 <i>bis</i> -703 <i>ter</i>
Laboratoire	Opérateur de laboratoire 1	4	170	315	102-104-305-306-310-311
	Opérateur de laboratoire 2	6	190	322	102-104-305-306-311
	Opérateur de laboratoire 3	7a	205	351-352-602 <i>bis</i>	417
	Agent technique de laboratoire	10	235	504	305-306-311-322-325-336
	Technicien de laboratoire 1	11	245	505	322-339-504
	Technicien de laboratoire 2	13	270	511	322-339-505
	Technicien de laboratoire 3	14	290	514	339-504-505-511
	Technicien de laboratoire 4	15	310	518	322-339-504-505-511
	Chef de laboratoire 1	12	255	721-722	336-406-504-607
	Chef de laboratoire 2	14	290	514	336-406-612-721-722
	Chef de laboratoire 3	15	310	517-733	336-406-612-721-722
	Chef de section de laboratoire central	12	255	610-721	339-504
Entretien Magasin Achats	Chef graisseur	7	205	329-601	318-325
	Chef de garage 1	9	225	503	312-406-602
	Chef maçon	9	225	603	312-701 <i>ter</i>
	Agent technique d'entretien électrique	9	225	(charte)	
	Métrologue d'usine	9	225	(charte)	
	Contremaître d'entretien 1 (électrique ou mécanique)	11	245	606-710-713	312-503
	Préparateur d'entretien	11	245	710	314-331-503
	Visiteur mécanicien	11	245	711	220-314-331-344-349-350-503
	Visiteur électricien	11	245	711	314-331-503
	Technicien électricien 1	11	245	506	105-218
	Technicien automaticien 1	11	245	506	105-218
	Contremaître entretien 2 (électrique ou mécanique)	13	270	611-726-728	312-503-721
	Chef de garage 2	13	270	611-726-728	503-721
	Contremaître de travaux	13	270	728	331-506-721
	Visiteur préparateur	13	270	728	406-506-711-721
	Technicien électricien 2	13	270	508	105-218-506

				MISSIONS COURANTES	
Secteur	Emplois	Niveau	Coef.	Classantes	Autres
Entretien Magasin Achats (suite)	Technicien automaticien 2	13	270	508	105-218-506
	Chef d'entretien 1 (électrique ou mécanique)	15	310	517-617-734	508-723
	Chef d'entretien 2 (électrique ou mécanique)	16	335	618-741-742	517-617-723-734
	Chef d'entretien 3 (électrique ou mécanique)	17	360	619-745	517-617-618-723-734-741-742
	Employé de magasin	5	180	216-319-408-701	213-309
	Magasinier	7	205	329-601	216-319-408-701
	Gestionnaire de magasin 1	9	225	704-707	216-319-329-408-601-701
	Gestionnaire de magasin 2	12	255	719	216-319-329-408-601-704-707
	Acheteur	10	235	411	314-704
	Acheteur principal	12	255	719	314-411-704
	Acheteur usine et responsable achats magasin	14	290	749-750	345-346-347-348-524-620
Administratif Commercial Comptable	Garçon de courses	1	140	202-205-401	
	Garde d'usines ou de siège	1	140	401	
	Employé courrier	2	150	308	302-304
	Chauffeur de direction de siège social ou administratif	2	150	403	101-102-103
	Hôtesse d'accueil	3	160	405	402
	Standardiste de siège	3	160	211	
	Documentaliste	9	225	335	308-314
	Employé(e) de secrétariat 1	2	150	206-207-308-403	204
	Employé(e) de secrétariat 2	3	160	210	207-308-403
	Employé(e) de secrétariat 3	4	170	212-314	210-308-403
	Secrétaire assistant(e) de service 1	6	190	321	103-212-308-314-402-403
	Secrétaire assistant(e) de service 2	7	205	326-327	103-212-308-314-402-403
	Secrétaire assistant(e) de service 3	9	225	335 - 355 - 703 bis-762	103-212-314-326-327-402-403-502
	Secrétaire assistant(e) de direction 1	10	235	356-709	212-314-327-335-502-762
	Secrétaire assistant(e) de direction 2	11	245	763	212-314-327-335-356-502-709
	Secrétaire assistant(e) de direction 3	12	255	716	212-314-327-335-502-709
	Employé auxiliaire	2	150	30	302-304

				MISSIONS COURANTES	
Secteur	Emplois	Niveau	Coef.	Classantes	Autres
Administratif Commercial Comptable (suite)	Employé 1	4	170	314-316	103-302-304-308
	Employé 2	6	190	323-325	103-314-316-406-407
	Employé qualifié	8	215	333-334-502	308-316-323-406-407
	Employé principal	9	225	706	314-316-323-333-334-406-407-502
	Chef de section d'employés (siège) 1	12	255	715	314-323-334-340-608-712
	Chef de section d'employés (siège) 2	15	310	520-736	340-614-735
	Adjoint au chef de bureau d'usine 1	12	255	715-721	314-323-334-338
	Adjoint au chef de bureau d'usine 2	13	270	509	314-323-334-338-715-721
	Chef de bureau d'usine 1	15	310	521-735-736	414-415-614
	Chef de bureau d'usine 2	16	335	738-739-743-744	414-415-521-614-615-735-736
	Chef de Bureau d'usine 3	17	360	522-746-747-748	414-415-521-614-615-735-736-738-739-743-744
	Employé de service médico-social	6	190	323-325	103-314-316-406-407
	Agent de service commercial	12	255	718-721	314-410-411
	Aide comptable	4	170	314-316	103-302-304-308
	Comptable 1	6	190	323-324-325	314-316-406
	Comptable 2	8	215	333-334-354-502-755	308-316-323-406
	Comptable administratif 1	9	225	338-756	314-316-323-333-334-354-406-407-502-755
	Comptable 3	10	235	340	314-316-323-333-334-406-502-754-755
	Comptable administratif 2	11	245	758-759-760	314-316-323-333-334-354-406-502-755-756
	Comptable chef de section	12	255	715-761	314-323-334-340-608-712-755-760
	Opérateur de saisie 2	4	170	213-215	
	Moniteur de saisie	9	225	603-705	213-215
	Contrôleur informatique	8	215	330	
	Pupitreux débutant	4	170	213-214	
	Pupitreux 1	7	205	217	213
	Pupitreux 2	10	235	219	213
	Programmeur système	14	290	731-510	
	Programmeur débutant	5	180	320	

				MISSIONS COURANTES	
Secteur	Emplois	Niveau	Coef.	Classantes	Autres
Administratif Commercial Comptable <i>(suite)</i>	Programmeur 1	9	225	337	320
	Programmeur 2	13	270	510	337
	Analyste programmeur 1	14	290	516	510-610
	Analyste programmeur 2	15	310	519	510-516-610
Bureau d'études	Auxiliaire dessinateur	5	180	(charte)	
	Dessinateur d'exécution	6	190	(charte)	
	Dessinateur petites études	9	225	(charte)	
	Dessinateur d'études 1	11	245	(charte)	
	Dessinateur d'études 2	13	270	(charte)	
	Dessinateur projeteur 1	14	290	(charte)	
	Dessinateur projeteur 2	15	310	517	508
Divers	Infirmière débutante	7	205	328	209-314-323-325-406-407
	Infirmière	9	225	409	209-314-323-325-328-406-407
	Assistante sociale débutante	9	225	409	314-323-325-328-406-407
	Assistante sociale 1	11	245	412	314-323-325-328-406-407-409
	Assistante sociale 2	13	270	414	314-323-325-328
	Assistant technique d'ingénieur	12	255	507-717	314-335

## ANNEXE A-2

### RÉPERTOIRE DES MISSIONS

---

Les missions ont été classées par nature et par numéro d'ordre, soit :

Nettoyage. – Entretien. – Régulation (n° 101 à 199)

Missions dont le but est de maintenir le bon état du matériel et des installations (nettoyage, entretien) ou le bon fonctionnement du processus de fabrication (régulation).

Intervention. – Dépannage. – Conduite (n° 201 à 299)

Missions d'intervention et de dépannage sur les installations, de conduite d'engins mobiles ou de machines.

Relevés. – Contrôle. – Élaboration (n° 301 à 399)

Missions de mesures (prélèvements, analyses, interprétations) et de traitement des informations (relevés, vérifications, rédaction, mise en forme).

Contact (n° 401 à 499)

Missions d'accueil, d'informations et de relations.

Études (n° 501 à 599)

Missions d'améliorations des moyens de l'entreprise (produits, matériels, méthodes, administratifs, organisation).

Encadrement (n° 601 à 699)

Missions de commandement (préparation, distribution et contrôle de travaux) et d'adaptation du personnel (formation, promotion...).

Gestion technique (n° 701 à 799)

Missions de prévisions, de programmation des moyens, et de contrôle des résultats techniques et de gestion.

Chacune des missions comporte :

- une description, accompagnée éventuellement d'un ou plusieurs exemples précis pris parmi les opérations réalisées en cimenterie ;
- la richesse, c'est-à-dire les niveaux de formation, d'expérience et d'initiative nécessaires à l'accomplissement correct du travail ;
- l'importance, c'est-à-dire l'influence de la mission sur le fonctionnement de l'entreprise (produits, matériels, personnel, sécurité, informations et relations) ;
- le niveau dans lequel la mission est classée.

## Nettoyage. – Entretien. – Régulation

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Remplacer des éléments interchangeables par opérations simples, en cas de nécessité.	Il suffit en général d'avoir réalisé le changement une fois pour savoir comment le refaire. Les outils utilisés sont simples. Il faut être accoutumé aux conditions de fonctionnement pour reconnaître que le changement est nécessaire.	Une erreur au cours de changement pourrait éventuellement provoquer des pertes de temps pour l'équipe.	1	101
Nettoyer le poste, les outils, les engins, le secteur de travail, en effectuant éventuellement des opérations très simples d'entretien courant (vérifications de niveau, graissages).	Il faut savoir se servir d'un outillage très simple (clés, pelles, ringards, lances à eau basse pression). Il suffit en général d'avoir effectué l'opération une fois pour être en mesure de la répéter. Il faut être accoutumé aux conditions de fonctionnement du poste, des outils, de l'engin pour reconnaître quand le travail doit être fait.	Ce travail peut influencer : soit la production elle-même, en prévenant des bourrages, des blocages qui provoqueraient des arrêts, soit l'état des machines ou engins (le graissage permet d'éviter des pannes importantes), soit le contrôle de la production : l'état du matériel de laboratoire influence le résultat des analyses. Il faut respecter des mesures de sécurité.	1	102
Assurer pour quelques personnes la gestion des fournitures courantes de bureau ; éventuellement, assurer la liaison avec les moyens de maintenance du matériel de bureau.	Il faut être capable d'effectuer des calculs courants. Les problèmes rencontrés sont simples.	La mission permet d'éviter des retards au niveau du secrétariat par la tenue d'un petit stock de fournitures.	1	103
Assurer les moyens nécessaires au travail du laboratoire : étalonnage des appareils de mesure (pH-mètres, balances, etc.), préparation des solutions titrées.	Il faut connaître les modes opératoires préalablement déterminés pour étalonner les appareils simples, préparer les solutions et faire parfois face à des imprévus et s'assurer de la cohérence des résultats.	Le bon état des moyens conditionne l'exactitude des analyses.	2 a	104
Assurer l'entretien en production d'installations ou de systèmes complexes (automatismes, métrologie, électrotechnique, électronique), en faisant appel à des techniques évoluées.	Il faut ajouter à une formation de base d'électricien des connaissances supplémentaires en électronique et automatisme. Il s'agit d'assurer l'ensemble de l'entretien en définissant éventuellement la façon de faire et les méthodes utilisées.	Ce travail a une influence directe sur l'état général d'un appareil par la qualité des interventions. Ce travail peut influencer la production (systèmes de mesure et de régulation) et plus particulièrement la qualité (précision des réglages).	9 a	105

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Selon les consignes du contremaître, assurer de façon déléguée la surveillance d'un process de fabrication automatisé, équipé de systèmes d'aide à la conduite, gérer les alarmes et adapter l'ensemble des paramètres de marche en respectant les procédures établies.	Outre les connaissances en automatismes, fabrication des ciments et combustibles, l'expérience acquise doit permettre une adaptation autonome aux différentes situations et cas difficiles.	Dans le cadre d'un travail posté, la mission s'exerce avec différents dispositifs de contrôle, des consignes et procédures strictes.	8a	106
Selon les consignes du chef de fabrication, assurer seul en poste la surveillance d'un process de fabrication automatisé, équipé de systèmes d'aide à la conduite, gérer les alarmes et adapter l'ensemble des paramètres de marche en respectant les procédures établies.	Cette mission suppose une parfaite connaissance des différentes spécialités de la fabrication automatisée des ciments ; la combinaison nécessaire des modes opératoires implique une grande maîtrise technique.	La mission influence directement une phase du processus de fabrication, dans le cadre d'un travail posté sans contrôle hiérarchique permanent.	10b	107
Surveiller sur le terrain la bonne conformité des installations, signaler les anomalies au contremaître et assurer un nettoyage ou un entretien courant.	La surveillance et l'entretien courant des installations impliquent une formation en électromécanique de base, une expérience du terrain ainsi qu'une capacité à réagir rapidement.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	5 b	108 (113)
Au sein d'une équipe postée et sous la responsabilité du contremaître, assurer la surveillance d'un process de fabrication automatisé comportant des systèmes d'aide à la conduite, gérer les alarmes et adapter l'ensemble des paramètres de marche selon les consignes et les procédures.	Les nouveaux systèmes de conduite exigent des connaissances spécialisées en automatismes, des connaissances de base sur la fabrication des ciments et l'exploitation des variantes de combustibles.  Une expérience du comportement des installations est nécessaire.  L'adaptation de la conduite implique la recherche, l'interprétation et l'intégration de nombreuses informations ; les décisions sont courantes avec des résultats connus par avance.	La mission influence une phase du processus de fabrication dans le cadre d'un travail posté et d'un système de conduite comportant de nombreux dispositifs de contrôle ainsi que des consignes et procédures strictes.	6 a	109 (115)
Surveiller sur le terrain la bonne conformité du fonctionnement des installations et des automatismes, signaler les anomalies et assurer un entretien de 1 <sup>er</sup> niveau.	La surveillance des installations et des automatismes avec l'entretien de premier niveau exige une solide formation en électromécanique et une expérience du comportement des installations automatisées.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	6 a	110 (116)

### Intervention. – Dépannage. – Conduite

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Classer les souches de bons d'expédition et les autres documents utilisés.	Il faut savoir lire et s'accoutumer à la disposition des lieux et du classement.	La mission permet un gain de temps par le titulaire dans la recherche des documents.	1	201
Conduire un cyclomoteur pour effectuer des liaisons externes.	Il faut s'accoutumer à l'utilisation du cyclomoteur et aux conditions de circulation.	La mission influence le travail du service ; il faut respecter des règles de sécurité.	1	202
Conduire une voiture légère.	Il faut une connaissance de la conduite, acquise par une formation spécialisée.	Ce travail influence celui des personnes transportées. Il faut respecter des règles de sécurité.	1	203
Pendant les temps morts du standard, effectuer des travaux de dactylographie ne présentant pas de difficultés de présentation, ainsi que quelques tâches administratives simples : classement, photocopies, affranchissements.	Il faut savoir dactylographier des documents simples. La fréquence des interruptions nécessite une attention particulière.	Ce travail a un effet limité sur le fonctionnement du service administratif.	1	204
Effectuer des opérations manuelles simples liées à l'activité d'un service ou exigeant des précautions particulières de sécurité.	Il faut connaître le fonctionnement des installations et les opérations nécessitent un tour de main.	Cette mission influence le travail d'un atelier ou d'une équipe et peut exiger une mise en sécurité, ou bien influencer les relations avec des tiers ou encore risquer d'endommager une machine.	1	205
Dactylographier des textes manuscrits, classer les originaux.	L'utilisation de la machine à écrire nécessite une formation spécialisée. La présentation des documents peut nécessiter une capacité d'adaptation simple.	Ce travail a un effet limité sur le fonctionnement du service administratif.	2 a	206
Recevoir, établir et enregistrer les communications téléphoniques et télexiques de l'usine.	Il faut une expression orale correcte, la connaissance du standard et du télex et savoir adapter le dialogue aux interlocuteurs.	Ce travail a un effet : – sur le temps passé au téléphone par les correspondants extérieurs par la qualité de l'accueil ; – sur les relations avec les correspondants extérieurs par la qualité de l'accueil.	2 a	207
Conduire une machine d'enregistrement de données en suivant une procédure simple et répétitive.	Outre l'accoutumance au clavier, au format des données à introduire, la mission nécessite l'acquisition d'un tour de main pour atteindre la vitesse d'exécution nécessaire.	L'exactitude du traitement influence les délais de production des traitements des informations de gestion.	2 b	208

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Donner au personnel les premiers soins en veillant à l'application stricte des règles du secourisme. Éventuellement, assurer la venue rapide des secours.	Il faut une formation spécialisée en secourisme.	La mission influence la santé des personnes dans le cadre de consignes précises.	2 b	209
Exécuter, sur les directives précises d'un responsable, des travaux de sténodactylographie classique de documents variés.	Les directives sont données en utilisant les connaissances d'un CAP de sténodactylographie (mise en page, caractère, interligne, marges, doubles, etc.). Les seules initiatives attendues sont des corrections éventuelles de l'orthographe.	Ce travail influence le fonctionnement du secrétariat ; les erreurs seront détectées par le responsable et n'iront pas jusqu'au demandeur.	3 a	210
Recevoir et établir les communications téléphoniques ou télexiques d'un siège social.	Il faut une expression orale correcte, la connaissance du standard et du télex. Il faut savoir adapter le dialogue aux interlocuteurs.	Ce travail a un effet : – sur le temps passé au téléphone par les correspondants (attentes, erreurs...) ; – sur l'image de la société au niveau le plus élevé.	3 b	211
À partir de textes manuscrits ou pris en sténo, dactylographier des notes internes, du courrier... ventiler, distribuer et classer les documents correspondants, ainsi que ceux reçus d'après un plan de classement.	Il faut la pratique de la sténodactylographie, complétée par une connaissance générale de l'activité du secteur dans lequel on travaille. À partir de la sténo, il faut mettre le texte en forme, choisir et soigner la présentation, résoudre quelques problèmes de classement (documents intéressant plusieurs responsables traitant plusieurs sujets).	La mission influence le fonctionnement du secrétariat et la satisfaction du destinataire par la qualité de la présentation et de l'orthographe.	4 a	212
Introduire des données sur une console d'ordinateur en utilisant des modes opératoires variables suivant la nature des informations.	Il faut une formation spécialisée pour utiliser la console et être capable d'appliquer et éventuellement de choisir le mode opératoire en fonction des indications fournies par le centre de traitement.	L'exactitude et la rapidité du traitement influencent les délais de production des traitements des informations de gestion.	4 b	213
À partir d'instructions précises, conduire le déroulement de programmes limités (mise à jour de fichiers...)	La mission nécessite des connaissances sur l'utilisation d'un ordinateur, acquises par une formation professionnelle. Le titulaire fait appel au responsable dès qu'une difficulté apparaît.	Ce travail influence les délais de production des traitements des informations de gestion.	4 b	214
Conduire une machine informatique d'enregistrement de données avec une vitesse normale d'exécution.	La vitesse d'exécution demandée et le taux d'erreurs toléré nécessitent une formation correspondant à un CAP de perforateur-vérificateur.	L'exactitude et la rapidité du traitement influencent les délais de production des traitements des informations de gestion.	4 b	215

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Préparer les départs d'articles (colisage, bordereau d'expédition, enregistrements...), contrôler les factures de transport et établir les récapitulatifs de frais de port.	Des connaissances professionnelles sont utiles pour l'identification des articles. Il faut connaître des procédures complexes (tarifications...).	Le contrôle des factures, l'établissement des bordereaux et les récapitulations au niveau du magasin peuvent influencer les délais de livraison de certaines pièces.	5	216
Conduire seul une machine informatique importante, pour l'ensemble des programmes réguliers, en utilisant au mieux le matériel.	La mission, menée avec autonomie, nécessite une formation professionnelle concernant l'utilisation de la machine et les modes opératoires. Le titulaire est conduit à intervenir seul pour pallier les aléas courants.	La mission peut provoquer des retards dans les services utilisateurs. Le titulaire doit éviter une dégradation des programmes et des informations de gestion contenues dans les fichiers.	7 b	217
Dépanner des installations ou systèmes complexes (automatismes, installations importantes de production, processus de production), faisant appel à des techniques évoluées ou à des moyens importants.	Il faut ajouter à une formation de base d'électricien des connaissances supplémentaires en électronique, métrologie, électrotechnique et automatisme, ou l'expérience du matériel de production. Il faut être capable d'intervenir seul.	Ce travail a une influence directe sur l'état général d'un appareil par la qualité des interventions. Ce travail peut influencer la production (systèmes de mesure et de régulation) et plus particulièrement la qualité (précision des réglages).	9 a	218
Conduire seul une machine informatique importante, pour assurer le déroulement de l'ensemble des programmes en optimisant l'utilisation du matériel et en intervenant lors de tous les incidents.	Outre une formation professionnelle sur l'utilisation de la machine, le titulaire doit avoir une connaissance approfondie des programmes d'instructions, et être capable de réagir seul et efficacement à tous les messages de l'ordinateur. Le titulaire a toute initiative pour décider des interventions à réaliser, éventuellement en adaptant les procédures de fonctionnement.	La mission peut provoquer des retards dans les services utilisateurs. Le titulaire doit éviter une dégradation des programmes et des informations de gestion contenues dans le fichier.	10	219
Intervenir seul en poste sur le fonctionnement d'un process complet de fabrication et effectuer les différentes manœuvres selon les consignes et les procédures prévues.	Il faut une parfaite connaissance des différentes spécialités techniques de la fabrication des ciments selon un process automatisé, avec une maîtrise de chaque situation.	La mission influence une phase du processus de fabrication et l'état général des installations.	10 b	219 bis

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Assister l'équipe de fabrication pour analyser les causes d'un dysfonctionnement mécanique et proposer les mesures correctrices appropriées.	Il faut des connaissances professionnelles en mécanique et une expérience suffisante des installations pour effectuer un diagnostic participatif avec identification et évaluation des causes ainsi que des mesures possibles.  Le visiteur joue un rôle de spécialiste technique vis-à-vis des équipes de fabrication, et son point de vue influence les décisions prises, souvent dans des cas difficiles.	La mission a une influence : – sur la durée et le coût des réparations des installations ; – sur les temps d'arrêt de la production.  Elle demande des actions de protection individuelle.	8 a	220
Réaliser avec délégation du contremaître, selon les procédures prévues, l'ensemble des manœuvres de conduite du process : démarrages-arrêts, changements de programme, corrections d'anomalies, mise en sécurité.	La formation technique dans la fabrication automatisée des ciments doit permettre une autonomie dans l'interprétation des données, une fiabilité dans le diagnostic et les corrections.	La mission influence une phase du processus de fabrication ainsi que l'état général des installations.	8 a	221
Effectuer sur demande des interventions sur les équipements : visite, diagnostic, étalonnage, réglage avec rapport.	Il faut une formation électromécanique de base complétée par des connaissances spécialisées selon la nature des équipements : automatismes, électrotechnique, métrologie. Il faut être capable d'expertiser les paramètres de fonctionnement, de sortir un diagnostic, de réparer et de formuler des conclusions pour la maintenance.	La mission influence directement mais de façon non permanente l'état général d'un appareil.	9 a	222

### Relevés. – Contrôles. – Élaboration

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Relever les indications d'un compteur, d'un cadran (nombre de tours, tonnages, etc.).	Il faut s'accoutumer à la disposition des lieux, repérer l'emplacement des cadrans et des compteurs, et le format du nombre à relever (nombre de chiffres, ordre de grandeur).	Les informations ne sont enregistrées que « pour mémoire ». Une erreur sur l'une sera corrigée par le relevé suivant.	1	301
Remplir un document administratif déterminé selon une procédure bien établie et rigoureuse.	Il faut être capable de faire des calculs simples et de remplir un imprimé avec des chiffres et des indications variées suivant un processus fixé à l'avance ; et dans tous les cas imprévus, on fait appel au supérieur hiérarchique.	Il s'agit en général de la saisie ou de la transcription de données de gestion au niveau d'un groupe ou d'un service.	1	302

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Tenir à jour un fichier, à la main ou à la machine, en y transcrivant telles quelles des données fournies par l'extérieur.	Il faut savoir lire, écrire, compter et bien connaître la procédure du fichier et l'utilisation éventuelle de machines.	La mission permet de maintenir à jour une information de gestion par ailleurs contrôlée, et d'éviter des pertes de temps dans le service.	1	303
Relever et réunir dans un tableau cohérent un ensemble de données.	Il faut être capable de faire des calculs simples. Il faut composer un tableau avec des chiffres et des indications variées suivant un processus fixé à l'avance ; et dans tous les cas imprévus, on fait appel au supérieur hiérarchique.	Il s'agit de la saisie à la source de données de gestion particulières à un Service ou à un Atelier. Leur exactitude ne peut pas être complètement contrôlée d'après les chiffres eux-mêmes (pas de partie double).	1	304
Effectuer des prélèvements d'échantillons divers selon un mode précis et régulier (programme, procédure) et en divers points de la fabrication.	Il faut connaître le programme de travail et les procédures de prélèvement.	La qualité des prélèvements garantit l'exactitude de l'analyse.	1	305
Préparer les pastilles-échantillons pour la fluorescence X. –	Il faut de l'habileté manuelle et surtout un coup d'œil pour apprécier le bon état de surface des pastilles.	La qualité du travail garantit l'exactitude des résultats et influence la qualité du produit.	1	306
Préparer les clichés pour reproduire un document sur une machine offset.	La mission nécessite des connaissances acquises par formations spécialisées et demande une adaptation aux particularités des documents à reproduire (formats, couleurs...).	De la qualité du cliché dépend la satisfaction des destinataires.	2 a	307
Effectuer des travaux administratifs simples, tels que classements ordinaires, photocopies, affranchissements, réception et expédition de courrier, tri, calculs simples, transcription.	Il faut savoir effectuer des calculs simples. L'exécution de ces travaux nécessite des adaptations et contrôles.	La mission influence le travail d'une équipe ou d'un service ; elle peut entraîner des réclamations très limitées des clients, fournisseurs...	2 a	308
Fournir des éléments permettant la gestion des stocks par inventaire, contrôler des entrées et des sorties, et assurer la cohérence avec un autre suivi fait par ailleurs.	Il faut être capable d'effectuer des calculs courants. Il faut contrôler les résultats et faire les redressements nécessaires dans le cadre d'une procédure déterminée.	L'état des stocks est une information de gestion particulière qui ne peut être contrôlée que localement. Il s'agit d'éviter des pertes de temps pour recherche et correction.	2 a	309
Effectuer quelques mesures physiques ou des analyses chimiques simples sur des échantillons de matières ou de produits finis, selon des méthodes opératoires complètement définies, en utilisant des tables de lecture et le petit matériel approprié.	Il faut connaître dans le détail quelques modes opératoires de mesure ou d'analyses simples et répétitives. Il faut du soin, de la minutie, et il faut s'assurer de la vraisemblance du résultat.	Ces travaux ont un effet sur : la qualité de la production (normes, ajouts, réglages), la classification des ciments, mais c'est un effet très indirect.	2a	310

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Reporter sur des cahiers les résultats des analyses, établir des moyennes pour les paramètres importants, signaler les écarts.	Il faut être à même de conduire correctement des calculs de moyenne, et de constater des écarts dans le cadre des objectifs de la fabrication.	Les résultats constituent des informations de gestion au niveau du laboratoire, ce qui implique de la part du titulaire un contrôle de ses résultats par le calcul.	3 a	311
Élaborer les relevés quantitatifs d'activité d'un atelier, d'un service ou d'un secteur (feuilles de marche, feuilles de présences, carnet de bord, tableaux de production et des stocks, relevé des incidents).	Il faut être capable d'effectuer des calculs courants et de mettre en forme des tableaux de chiffres et d'en assurer la cohérence et la qualité.	Il s'agit d'informations de gestion au niveau du service ou de l'atelier.	3 b	312
Veiller, par des contrôles périodiques, et à partir d'informations en provenance du pesage des véhicules, au bon réglage des bascules et des ensacheuses. Faire effectuer des réglages nécessaires éventuellement par l'entretien.	Il faut connaître les installations et les tolérances de poids. Il faut être capable de faire la synthèse de plusieurs informations et de réagir rapidement.	La mission est caractérisée par le contrôle du respect d'un règlement officiel et permet d'éviter les réclamations des clients.	3b	313
Mettre à jour un ensemble de dossiers, de tableaux, statistiques, régulièrement en contrôlant les informations pour les transcrire, les classer, en assurer la disponibilité et répondre aux demandes d'informations.	Il faut connaître les procédures de classement, le contenu des documents, leur usage afin de trouver rapidement les informations demandées et contrôler que les dossiers sont complets. Éventuellement, il faut faire quelques calculs.	La mission influence le travail d'un service, et elle permet d'éviter des retards dans d'autres. Elle conduit à élaborer des statistiques au niveau d'un Service. Les dossiers contiennent souvent des informations confidentielles.	4 b	314
Effectuer les mesures physiques ou les analyses chimiques sur des échantillons de matières ou de produits finis, selon des modes opératoires définis faisant appel à des opérations classiques de laboratoire (analyses physiques et chimiques sur charbon, eau, gaz, fuel, mortiers, ciment...).	Il faut connaître les opérations classiques de laboratoire (manipulations, dosages, titrages) et en assimiler les modes opératoires.	Ce travail a une influence sur la qualité de la production, à travers la détermination des ajouts et le contrôle des résultats. Il permet aussi de faire face aux réclamations éventuelles des clients.	4 b	315
Vérifier des factures, des bordereaux, des états à l'aide de données diverses.	Il faut comprendre la procédure et connaître les conditions propres à chaque cas particulier, éventuellement appliquer des formules arithmétiques.	Ce travail conditionne directement le paiement des factures de fournisseurs, le recouvrement des créances.	4 b	316

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Réaliser des bons de sortie correspondant aux expéditions pour les clients en compte, ou éventuellement avec facturation directe et paiement comptant, et remplir les documents administratifs déterminés en résolvant parfois des problèmes particuliers.	Il faut savoir lire, écrire, compter, avoir une bonne expérience des procédures et connaître l'utilisation éventuelle de machines informatiques. Il faut parfois choisir la procédure en fonction du client ou du transporteur.	Les documents remplis conditionnent directement la facturation aux clients. Le travail permet d'éviter des réclamations limitées des clients et des transporteurs, ainsi que des pertes de temps au sein du service pour corrections.	4 b	317
Surveiller l'état général de l'ensemble des installations d'un secteur, de façon à déclencher l'entretien au moment opportun.	Il faut une grande expérience du fonctionnement des machines et engins de l'installation, suffisante pour juger de la gravité d'une panne ou d'un fonctionnement anormal.	Ce travail a une influence sur l'état général des installations du secteur (y compris le fonctionnement des sécurités). Il influence le travail du service à travers la disponibilité du matériel. Il fournit des informations de gestion à l'entretien.	4 b	318
Assurer le contrôle qualitatif à la réception sur les articles courants du magasin et refuser les articles non conformes (petite quincaillerie, contrôle de l'aspect extérieur...).	Des connaissances professionnelles sont utiles pour l'identification des articles. Il faut connaître les paramètres à contrôler.	Les contrôles influencent par la suite la qualité du travail des utilisateurs. Un mauvais article peut retarder le travail d'une équipe. L'entrée au magasin d'une mauvaise réception peut obliger par la suite à un déclassement des articles.	5	319
À partir d'un dossier de spécification, réaliser un programme simple sous le contrôle d'un responsable, visant à créer ou à modifier un état à partir d'un fichier existant.	Il faut une formation spécialisée de programmation et connaître un langage évolué. Il s'agit de construire un programme simple et logique. En cas de difficulté, le titulaire fait appel au responsable.	Ce travail a une influence sur les délais et la qualité des prestations du service Informatique ; il peut provoquer des retards dans les autres services.	5	320
À partir de notes prises en sténo et de directives, rechercher les informations, rédiger un texte et le dactylographier.	Il faut être capable de rédiger un texte clair et bien articulé sur des sujets précis et concrets. La mission nécessite la recherche des informations nécessaires et permet d'acquérir la connaissance des dossiers.	La mission influence le fonctionnement du secrétariat ; les informations traitées ont souvent un caractère confidentiel.	6 a	321
Effectuer les mesures physiques ou les analyses chimiques sur des échantillons de matières, ou de produits finis, selon des modes opératoires définis faisant appel à des opérations parfois complexes de laboratoire, et interpréter les résultats (mesures de traces, dosages ciments dans le béton, analyses diverses...).	Il faut connaître, outre les opérations classiques, quelques opérations complexes de laboratoire et en assimiler les modes opératoires. Il faut être capable d'interpréter les résultats.	Ce travail peut avoir une influence sur la qualité de la production, à travers la détermination des ajouts et le contrôle des résultats. Il permet aussi de faire face aux réclamations éventuelles des clients.	6 a	322

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Effectuer le contrôle de documents administratifs complexes entraînant des remboursements et ristournes importants et le règlement de réclamations.	Il faut bien connaître des procédures administratives complexes, éventuellement appliquer des formules arithmétiques. Le titulaire a l'initiative du regroupement des documents et le choix des points de contrôle.	Le travail constitue un contrôle de la vraisemblance et de la cohérence d'informations fournies par plusieurs usines ou services et ses conséquences financières peuvent être importantes.	6 b	323
Régler les dépenses, recevoir des recettes et les enregistrer soit à l'aide d'espèces, soit à l'aide de plusieurs comptes bancaires.	Il faut des connaissances comptables suffisantes pour passer des écritures de caisse ou de banque. Il faut vérifier les pièces justificatives en s'adaptant au cas particulier.	Ce travail peut avoir une influence sur la caisse d'un établissement, il comporte le contrôle d'informations fournies par plusieurs établissements ou services avec des conséquences financières possibles. Il implique le respect de règlements officiels et éventuellement des relations (guichet) avec le personnel et des tiers.	6 b	324
Établir, à partir d'un ensemble de données chiffrées, des tableaux récapitulatifs dans un domaine administratif ou comptable bien défini (ex. : ventilation, répartitions, balances de contrôle).	Il faut comprendre l'objet de la récapitulation : soit au niveau comptable, soit en ce qui concerne les procédures administratives telles que paie, prix de revient, stocks. De plus, il faut être capable d'apprécier la vraisemblance des ordres de grandeurs des données initiales.	La synthèse est en général effectuée au niveau d'un établissement (usine ou siège). Elle peut entraîner des contacts avec l'extérieur (fournisseur) ou d'autres services (paye) ; elle met quelquefois en jeu le respect de règlements officiels.	6 b	325
Assurer le secrétariat d'un Responsable : classement et tenue à jour des données d'affaires en cours et de dossiers (statistiques, notes internes, articles), organisation et suivi de l'emploi du temps (voyages, rendez-vous, téléphone), dépouillement du courrier, photocopies.	Il s'agit des métiers de base du secrétariat. Il faut une excellente connaissance du contexte de travail du responsable, des personnes avec lesquelles il est en relation, de la structure de la société, des affaires en cours, et une intelligence des situations et des contacts pour résoudre des problèmes pratiques. Ce travail est réalisé en relation permanente avec le responsable.	Ce travail influence celui du responsable, l'organisation de son temps. Il conduit à accueillir les visiteurs, des correspondants, et à utiliser des informations confidentielles.	7 a	326
À partir d'éléments pris en sténo ou de quelques idées générales, rédiger un texte, sur des sujets précis et concrets, et le dactylographier.	Il faut être capable de rédiger des textes clairs et bien articulés, sur des sujets précis et concrets, ce qui suppose la connaissance des dossiers. Ce travail est mené à bien avec un responsable.	La mission influence le fonctionnement du secrétariat. Les informations traitées ont souvent un caractère confidentiel.	7 a	327

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Donner au personnel de l'établissement des soins courants, nécessaires en fonction des indications fournies par le corps médical et consigner les observations éventuelles.	Il faut un bon niveau de culture générale et des connaissances professionnelles de base dans plusieurs métiers (pharmacologie, hygiène...).	La mission a une influence, dans le cadre de consignes prévues, sur la santé du personnel de l'établissement.	7 a	328
Effectuer les opérations nécessaires au suivi et à l'avancement des commandes de produits courants selon les procédures en vigueur : tenir des fiches, faire l'inventaire, déclencher certains réapprovisionnements, suivre les commandes, relancer les fournisseurs, contrôler les réceptions.	Il faut connaître les articles courants en stock, leurs fournisseurs et les utilisateurs. Il faut connaître les procédures informatiques et administratives. Il faut prendre l'initiative des relevés et des contrôles. Les contacts avec certains fournisseurs sont conduits avec autonomie.	Ce travail influence : – la saisie de données de gestion (bons d'entrées, de sorties, bordereaux de réception, etc.) ; – les règlements administratifs avec les fournisseurs ; – le choix de certains fournisseurs et le risque de rupture de stock (pièces de rechange, sécurité).	7 b	329
Effectuer le contrôle de documents administratifs complexes produits par informatique à partir de procédures définies, et intervenir auprès des intéressés pour que les corrections soient réalisées.	Il faut savoir rédiger des comptes rendus simples et connaître les procédures administratives ou comptables. Le titulaire peut, dans certains cas, choisir les points de contrôle.	Ce travail constitue un contrôle de cohérence sur des informations fournies par divers services, et ses conséquences financières peuvent être importantes. Il entraîne des relations importantes avec d'autres services.	8	330
Assurer le contrôle qualitatif à la réception de l'ensemble des articles de stock en s'appuyant sur des normes de contrôle technique particulières et sur des schémas normalisés, pour détecter les pièces non conformes aux spécifications de la commande.	Il faut savoir utiliser des appareils de mesure précis (pied à coulisse, palmer, jauges...). Il faut savoir lire un schéma ou un dessin industriel pour contrôler les tolérances. Il faut, au vu des résultats des contrôles, alerter éventuellement les utilisateurs.	Les contrôles ont une influence directe sur la qualité, le coût et les délais de certains travaux d'entretien, peuvent fournir les éléments pour négociation et préviennent les déclassements de matériels.	8	331
Effectuer le contrôle de documents administratifs complexes, entraînant des remboursements et ristournes importants, et le règlement de réclamations, et intervenir auprès des intéressés pour que les corrections soient réalisées.	Il faut savoir rédiger des comptes rendus simples et connaître les procédures administratives ou comptables. Le titulaire peut, dans certains cas, choisir les points de contrôle.	Ce travail constitue un contrôle de cohérence sur des informations fournies par divers services, et ses conséquences financières peuvent être importantes. Il entraîne des relations importantes avec les fournisseurs ou d'autres services.	8	332
Établir, à partir d'un ensemble de données chiffrées, des tableaux récapitulatifs comportant des ventilations, des répartitions, des balances de contrôle, dans tous les domaines administratifs d'un établissement.	Il faut une bonne compréhension des mécanismes, des récapitulations et connaître toutes les procédures administratives appliquées dans l'établissement.	La synthèse est en général effectuée au niveau d'un établissement (usine ou siège). Elle peut entraîner des relations avec l'extérieur ou d'autres services.	8	333

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Établir, à la demande des tableaux récapitulatifs concernant des sujets spécifiques, souligner les écarts et les cas particuliers constatés.	Il faut connaître les procédures administratives ou comptables et être capable de rédiger un commentaire.	Il s'agit d'informations de gestion au niveau d'un établissement.	8	334
Suivre régulièrement pour la direction générale ou pour un département, les publications spécialisées pour en extraire les articles et références intéressant les affaires en cours ; rechercher sur des sujets précis la documentation demandée par les responsables.	Il faut une bonne connaissance des affaires en cours et être capable de rédiger ou d'exposer une demande sur des sujets concrets. Le titulaire a l'initiative des méthodes et moyens d'obtenir l'information souhaitée, éventuellement par des contacts à l'extérieur, et peut être conduit à suivre certains dossiers de façon autonome.	Ce travail influence celui des responsables. Il conduit le titulaire à prendre des contacts à tous les niveaux de l'entreprise.	9 a	335
Assurer les moyens nécessaires au travail du Laboratoire, en effectuant le réglage complet de certains appareils de mesure, la préparation de certaines solutions complexes, et la mise en place de méthodes nouvelles.	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques de Laboratoire et de chimie des ciments pour définir les moyens d'exécution du travail et contrôler les résultats, à partir de méthodes laissées à l'initiative du titulaire, nécessitant une mise à jour fréquente de ses connaissances.	Ce travail permet, à travers les analyses qui seront réalisées ou les solutions complexes qui seront utilisées, de fournir des informations statistiques ou des mesures périodiques au niveau du laboratoire.	9 a	336
À partir d'un dossier de spécification, réaliser seul un programme visant à créer ou à modifier un état à partir d'un fichier existant. Opérer l'ensemble des contrôles nécessaires pour tester le programme (compilation, essais).	Il faut une formation spécialisée de programmation dans au moins un langage évolué et connaître les éléments de base du système d'exploitation pour réaliser les jeux d'essais visant à contrôler le travail. Le programme est réalisé avec autonomie.	Ce travail influence la production de l'atelier d'Informatique en qualité et en quantité et porte sur la mise en forme d'informations de gestion (stocks, paie...).	9 b	337
Participer à la préparation et au contrôle d'une synthèse des budgets d'un établissement (synthèse de prévision, critique de la cohérence).	Il faut connaître les mécanismes de la comptabilité ainsi que les moyens des contrôles de gestion tels que budgets, prix de revient, mesure des performances propres à l'établissement.	Il s'agit d'une synthèse d'informations de gestion en relation avec les autres services, au niveau de l'établissement.	9 b	338

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Assurer les moyens nécessaires au travail d'une section du Laboratoire central, en effectuant le réglage complet de certains appareils de mesure, la préparation de certaines solutions complexes, et la mise en place de méthodes nouvelles.	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques de la section du laboratoire dans laquelle travaille le titulaire, pour définir les moyens d'exécution du travail et contrôler les résultats à partir de méthodes laissées à son initiative et nécessitant une mise à jour fréquente de ses connaissances (ex. : chimie des ciments, physique-mécanique, thermique).	La bonne adaptation des moyens ou des méthodes influence le travail du Laboratoire central sur le plan de la qualité des résultats et des délais.	10 b	339
Participer à la préparation et au contrôle d'une synthèse générale au niveau d'une société (budgets, bilan) : synthèse des prévisions, critique de la cohérence.	Il faut connaître les mécanismes de la comptabilité, ainsi que les moyens de contrôle de gestion tels que budgets, prix de revient, mesures de performances, fiscalité... Il faut de plus être en mesure de modifier les procédures en fonction des besoins propres aux établissements ou à la société, certains dossiers doivent être suivis de façon autonome.	La mission implique le contrôle de cohérence d'informations fournies par plusieurs établissements.	10 b	340
Vérifier la cohérence des données fournies par le système de contrôle informatique, contrôler la validité des mesures effectuées par les systèmes experts et informer le contremaître des résultats avec rapport argumenté.	Il faut connaître le système de fabrication automatisé de façon approfondie : localisation des mesures, métrologie, technologie des capteurs et de la régulation, expérience des dysfonctionnements spécifiques. Il faut aussi être capable d'analyser une dérive dans les mesures et de rédiger un commentaire.	La mission influence de façon non permanente la qualité de conduite de la fabrication.	8 a	341
Participer aux mesures de rejets et représenter la fabrication pour les analyses officielles d'environnement.	Il faut une connaissance approfondie du processus de fabrication afin d'établir une relation entre les analyses de rejets et les paramètres de fonctionnement.	La mission influence de façon non permanente la qualité de la fabrication et de l'environnement.	8 a	342
Effectuer sur demande des bilans de fonctionnement de la fabrication : bilans thermiques, aérodynamiques, massiques.	Il faut une connaissance approfondie des techniques de fabrication et être capable d'effectuer des calculs selon des modèles connus et de réaliser une synthèse sous forme de bilans périodiques de dysfonctionnements.	La mission influence directement mais de façon non permanente la qualité de fonctionnement de la fabrication.	9 a	343

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Rédiger des rapports de visite suite à un diagnostic de pannes et proposer des adaptations de la procédure habituelle de maintenance avec enrichissement du système expert.	Il faut connaître les principes et possibilités du système expert afin de rédiger des rapports de visite suite à un diagnostic de maintenance, impliquant une évaluation de l'efficacité des modes opératoires.  Le rapport de visite nécessite une interprétation des informations recueillies, de l'historique des données, de l'évolution du matériel et de la pertinence des modes opératoires définis.	La mission « rapport de visite » permet une évaluation du matériel et du système expert ; elle conduit à proposer des adaptations et des améliorations.	9 a	344
Constituer une base de données pour le marché des fournisseurs avec les référentiels prix-qualité-capacités-pérennité.	La connaissance des catégories d'achats et du panel des fournisseurs est nécessaire, ainsi que les règles de constitution d'un fichier des fournisseurs et les modalités d'évaluation économique.  La mission suppose une autonomie de mise à jour, de contacts, de réalisation.	La mission a une influence sur l'efficacité du fonctionnement du service achats.	10 b	345
Assurer le reporting du fonctionnement du processus achats selon les procédures établies.	Il faut connaître le mécanisme des achats, les règles de fonctionnement, les critères de suivi ainsi que certains principes de comptabilisation et de regroupement informatique. La mission suppose une application rigoureuse du reporting avec une participation à l'évolution des règles de contrôle.	La mission a une influence sur la cohérence des informations fournies par les services, et influe sur la qualité du système de contrôle des achats.	10 b	346
Procéder à une rationalisation des commandes : regroupement, réduction, contrat annuel.	Il faut maîtriser les procédures d'achat et d'approvisionnement, connaître les règles de gestion en usage ainsi que les solutions standards, afin d'apprécier les possibilités de rationalisation.  La mission implique une large autonomie et un sens de l'économie.	La mission influe sur la productivité et l'efficacité du service achats, ainsi que sur la qualité des relations avec les fournisseurs.	12 a	347
Rechercher des solutions avec les fournisseurs locaux afin de développer le tissu économique et permettre une bonne insertion de l'usine.	La connaissance de l'environnement économique et social, ainsi que la maîtrise des méthodes de gestion, sont nécessaires pour poser les problèmes puis négocier des solutions en fonction des directives.	La mission a une influence sur la productivité de l'usine ainsi que sur la qualité des relations avec les fournisseurs.	13 b	348

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Effectuer des mesures physiques avec des appareils spécialisés (ultrasons, analyse vibratoire...) sur des matériels de production, interpréter les résultats à l'aide de logiciels spécifiques et sélectionner des modes opératoires préétablis.	Il faut connaître, outre le principe des mesures et les conditions d'utilisation des appareils et des logiciels, les modes de fonctionnement et les caractéristiques normales des matériels. Les modes opératoires sont définis, mais délicats. Il faut interpréter les résultats et faire des hypothèses sur l'état du matériel.	La mission permet de juger de l'état mécanique des matériels et de proposer la nature ainsi que l'urgence des interventions préventives nécessaires. Il faut également se mettre en sécurité.	6 a	349 (314)
Rédiger des rapports de visite, mettre à jour des fiches techniques, ou remplir des demandes d'intervention en utilisant et interprétant les informations mises à sa disposition par des outils d'assistance à la maintenance tels que MAO, DAO..., avec sélection des modes opératoires établis.	Il faut savoir rédiger des comptes rendus simples, faire quelques calculs et utiliser le terminal informatique afin de nourrir le système expert. Il faut respecter les procédures, fournir des informations exactes et claires qui seront utilisées par d'autres personnes, sélectionner les modes opératoires préétablis afin de remplir les demandes d'intervention et les soumettre au responsable de l'entretien.	La mission est utile pour la prise de décisions courantes d'intervention ou faire des statistiques et/ou études sur le comportement des matériels et des pièces d'usure.	7 a	350 (315)
Effectuer en alternance l'ensemble des mesures physiques, mécaniques, et des analyses chimiques sur l'ensemble du process de fabrication, vérifier la validité des résultats, interpréter les causes d'écart.	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques du laboratoire et la chimie des ciments pour exécuter rigoureusement les procédures définies, contrôler et interpréter les résultats selon un système de causes connues.  La mission exige également une connaissance technique dans les domaines du process : procédés, métrologie, technologie.	La mission a une influence sur la qualité de la production et sur la productivité.	7 a	351 (316)
Assurer les moyens nécessaires au fonctionnement courant du laboratoire, en effectuant l'entretien, le réglage et l'étalonnage de certains appareils de mesure physique et chimique.	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques du laboratoire, la technologie des appareils, les principes de métrologie, les procédures définies pour l'entretien, le réglage et l'étalonnage des appareils courants de mesure.  La mission implique une certaine autonomie.	La mission a une influence sur la fiabilité des mesures, la qualité et la productivité des fabrications.	7 a	352 (317)

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Effectuer des inspections sur les installations ou participer à des expertises approfondies sur des équipements, rédiger des dossiers complets avec l'état des mesures effectuées (reporting technique ou assurance qualité).	Il faut une formation de technicien supérieur, complétée par des connaissances spécialisées dans les technologies en usage dans la cimenterie ; il faut être capable d'expertiser, de mesurer les paramètres de fonctionnement, d'établir un diagnostic pertinent et argumenté avec formulation des conclusions pour les études d'optimisation, de développement ou de conformité.	La mission influence directement, mais de façon ponctuelle, l'état général d'un équipement ou la conformité de fonctionnement des installations.	9 a	353
À partir des plans comptable et analytique usine, réaliser et valider les différentes imputations, vérifier la cohérence des éléments de la comptabilisation industrielle d'un établissement.	Connaissances techniques, informatiques et comptables nécessaires pour comprendre la nature des documents, pour interpréter ensuite la codification pertinente. Les règles et procédures sont définies.	Contrôle de cohérence des données fournies avec conséquences différées sur la gestion et les comptes. Les données de gestion doivent être fiables.	8	354
Préparer les réunions d'un chef de département ou d'un chef d'établissement, rechercher les éléments nécessaires à la bonne tenue de la réunion, rédiger des relevés de décision et établir le suivi des actions.	Il faut une bonne connaissance des projets en cours et du but des réunions ; la mission implique des capacités pour organiser, documenter, préparer des dossiers et rédiger un tableau de suivi.	La mission influence le travail des responsables concernés du département ou de l'établissement.	9	355
Préparer les réunions d'un chef de département ou d'un chef d'établissement, rechercher les éléments nécessaires à la bonne tenue de la réunion, rédiger des relevés de décision et suivre la mise en œuvre effective des actions.	Il faut une bonne connaissance des projets en cours et du but des réunions ; la mission implique des capacités pour organiser, documenter, préparer des dossiers, rédiger et contrôler la réalisation des engagements.	La mission influence le travail des responsables concernés du département ou de l'établissement.	10	356

### Contacts

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Recevoir en établissement des visiteurs, ou se présenter à l'extérieur pour le compte de l'entreprise ; donner ou demander des indications sur la configuration des lieux ou l'utilisation des installations.	Il faut une expression orale courante pour des interlocuteurs variés ; les situations rencontrées sont courantes.	La mission influence la satisfaction des correspondants de l'entreprise.	1	401

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Organiser les déplacements et les séjours du personnel ou des visiteurs.	Il faut utiliser couramment le téléphone, éventuellement le télex, connaître les habitudes de la société (hôtel, transports...) et parfois trouver des solutions inhabituelles à des situations inopinées.	La mission influence la satisfaction du personnel, des visiteurs, des correspondants.	2 a	402
Accueillir les visiteurs dans l'établissement et les mettre en relation avec l'interlocuteur demandé.	Il faut une expression orale correcte, un bon contact, la connaissance des lieux et des personnes demandées. Il faut savoir adapter son attitude à l'interlocuteur et trouver parfois des solutions inhabituelles à des situations inopinées.	Ce travail a une influence : – sur les délais d'attente des visiteurs ; – sur la qualité de l'accueil.	2 a	403
Répondre aux demandes d'information des transporteurs et des clients, concernant la situation de leurs camions, la disponibilité des produits ou le lieu et le mode de chargement.	Il faut utiliser couramment le téléphone, connaître le secteur expéditions et les clients habituels pour répondre à une demande simple et concrète (heures, qualités des livraisons, transports...).	Ce travail a une influence sur la satisfaction des clients et des transporteurs.	2 a	404
Accueillir et orienter les visiteurs dans un établissement administratif à effectif important.	Il faut une expression orale correcte, un bon contact, la connaissance des lieux et des personnes demandées. Il faut savoir adapter son attitude à l'interlocuteur et parfois trouver des solutions inhabituelles à des situations inopinées.	Ce travail a un effet sur l'image de la société au niveau le plus élevé.	3 b	405
Assurer, pour un ou plusieurs organismes ou fournisseurs, les relations administratives courantes : mises au point, compléments de dossiers, ordres de banque, etc.	Il faut connaître les règles de travail avec l'organisme en cause. La mission est assurée avec autonomie, dans le cadre de procédures définies.	La mission influence les relations avec l'environnement de l'entreprise pour le contrôle permanent du respect des règles contractuelles ou officielles.	5	406
Fournir au personnel les informations demandées sur la paie, leurs cas particuliers ou la réglementation sociale en vigueur.	Il faut savoir rechercher et appliquer les règles administratives internes et externes, leurs procédures d'application, correspondant aux demandes des interlocuteurs.	Il s'agit de la fourniture d'information au personnel sur des situations administratives individuelles.	5	407
Régler avec les fournisseurs ou les transporteurs les problèmes courants (délais, refus d'articles...) qui se posent dans un magasin d'usine.	Il faut connaître les règles de travail avec les fournisseurs et les transporteurs. La mission est menée avec autonomie dans le cadre de procédures définies.	La mission influence les relations avec les fournisseurs par le contrôle permanent du respect des règles contractuelles ou officielles et des procédures propres à l'entreprise.	5	408

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Régler avec les clients ou les transporteurs les problèmes courants qui se posent au chargement (attentes, poids, palettes...).	Il faut connaître les règles de travail avec les clients et les transporteurs. La mission est menée avec autonomie dans le cadre de procédures définies.	La mission influence la qualité des rapports avec les clients et les transporteurs.	5	408 bis
Assister le personnel de l'établissement dans ses problèmes médicaux et sociaux simples posés par la pratique, soit par des explications concernant la situation administrative des intéressés, soit par des contacts externes pour éclairer les difficultés rencontrées.	Il faut un bon niveau de culture générale, des connaissances administratives approfondies pour choisir des méthodes qui permettent de comprendre et d'expliquer une situation particulière.	La mission a une action sur la qualité et l'efficacité des relations avec le personnel et l'environnement.	9 b	409
À partir des contrats commerciaux et des consignes particulières fournies par les services commerciaux, régler les problèmes d'application avec les clients d'une usine.	Outre une bonne expression orale, les capacités de contact, la connaissance et l'interprétation des contrats demandent une expérience déterminante. L'écart entre les consignes et les demandes de la clientèle oblige à négocier une solution dans des conditions quelquefois difficiles.	La mission influence les informations courantes de gestion commerciale au niveau de plusieurs établissements.	9 b	410
En vue d'obtenir les meilleures conditions possible, négocier à partir de spécifications techniques précises, la fourniture ou la livraison de produits en délaïs, quantités, coûts.	Il faut connaître les règles et les procédures d'achat ou de vente propres à la société. Il faut être capable de préparer le dossier de négociation, en regroupant les informations utiles et en faisant une synthèse pour le défendre devant son interlocuteur.	La mission influence : soit les informations courantes de gestion commerciale au niveau de plusieurs établissements, soit l'achat des fournitures courantes.	10 b	411
Conseiller le personnel pour résoudre des difficultés individuelles ou familiales.	Il faut une culture générale étendue, l'expérience des contacts et la connaissance des personnes pour suivre les dossiers et en comprendre les aspects humains.	La mission a une action sur la qualité et l'efficacité des relations avec le personnel et l'environnement.	11 a	412
Assurer les relations avec le service des mines.	Il faut un niveau de culture générale et la maîtrise technique suffisants pour argumenter et rédiger des rapports sur des problèmes complexes d'exploitation de carrière.	L'instruction du dossier, les conversations, conduisent le titulaire à formaliser les informations destinées aux Pouvoirs publics et influencent la qualité et l'efficacité des relations externes.	12 a	413

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Dans le cadre de la législation sociale, des usages et moyens internes, résoudre les situations individuelles du personnel d'un établissement (retraites, logements, prêts, etc.).	Il faut connaître les règlements dans le domaine social, les règles particulières à l'entreprise et à l'établissement. La résolution de ces problèmes nécessite la capacité à intégrer les aspects humains. Outre de nombreuses contraintes administratives et économiques, les solutions proposées doivent tenir compte de situations individuelles complexes.	La mission influence la qualité et l'efficacité des relations avec le personnel et l'environnement.	13 a	414
Par des relations régulières avec l'environnement d'une usine (pouvoirs publics, associations, écoles...), rechercher les solutions aux problèmes que peut poser l'intégration de l'établissement dans la collectivité.	Il faut un niveau de culture générale suffisant pour discuter de problèmes complexes et variés, et être capable de prendre en compte les contraintes administratives et économiques pour proposer des solutions pratiques.	La mission influence la qualité et l'efficacité des relations de l'établissement avec l'environnement.	13 a	415
Gérer les demandes des services de l'usine.	Il faut un bon niveau de culture générale, ainsi qu'une connaissance approfondie du fonctionnement de l'entreprise.  Il faut être capable de discerner le niveau d'importance et d'urgence de la demande, ainsi que d'argumenter la réponse de façon pertinente.	La mission influence la gestion des services et la sécurité de façon ponctuelle.	8 a	416
Communiquer les résultats des analyses à la salle centrale	Il faut connaître le fonctionnement de l'usine, les interlocuteurs, la signification des résultats communiqués et les conséquences opérationnelles.	La mission a une influence sur la qualité et la productivité des fabrications.	4	417 (404)

## Études

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Proposer, à partir d'observations directes faites sur les installations, des améliorations de détail du processus, du matériel, de l'organisation.	Il faut des connaissances de base en mécanique, en électricité pour formuler des propositions. Il faut surtout bien connaître l'ensemble du processus de fabrication. Sur ces propositions, les nouvelles méthodes seront fixées par les techniciens responsables de l'installation.	Il s'agit d'actions ponctuelles d'amélioration portant sur une machine, un point du processus ou, éventuellement, sur un dispositif de sécurité, qui s'appuient sur des relations avec l'entretien, les études, le laboratoire.	7 a	501

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
À partir des observations faites sur le terrain des contrôles de validité des mesures automatiques, proposer au contremaître des améliorations ponctuelles argumentées.	Il faut des connaissances de base en mécanique, électricité, automatismes... pour formuler des propositions.  Il faut surtout bien connaître le process de fabrication et le comportement des équipements.	Il s'agit d'actions ponctuelles d'amélioration portant sur un matériel ou un point du process.	7 a	501 <i>bis</i> (501)
Rechercher des informations dans les domaines juridiques ou fiscaux.	Il faut connaître les sources d'information en matière de législation et de jurisprudence (fiscal, social).	Il s'agit de l'étude de cas particulier déterminé : ce travail peut s'appuyer sur des relations avec d'autres services en usine ou au siège ou avec l'extérieur.	8	502
Rechercher et réaliser des améliorations ponctuelles du matériel dans le but de faciliter l'entretien.	De bonnes connaissances sont nécessaires dans les métiers de base de mécanique. Il faut une expérience vécue et approfondie de l'entretien.	Il s'agit de rechercher de meilleures conditions d'interventions (facilité, coût de l'entretien). Ce travail peut impliquer la recherche de fournisseurs, ou l'exploitation de leurs propositions.	9 b	503
Effectuer, d'après le programme établi par un responsable, les mesures physiques ou les analyses chimiques particulières nécessaires au traitement d'un problème concret, et fournir une présentation cohérente des résultats obtenus.	Il faut connaître les méthodes classiques d'analyse et de mesure dans une technique déterminée (chimie, thermique, etc.). Il convient de conduire ce travail avec une grande autonomie jusqu'au rapport final.	Il s'agit, dans tous les cas, de participer à l'amélioration de la productivité d'une machine, d'une installation, ou de la qualité du produit.	10 b	504
Participer à la mise au point d'appareillage et de nouvelles méthodes de mesures ou d'analyse.	Il faut maîtriser la technique (physique ou chimie des cimenteries) concernée pour apprécier les problèmes posés pour la mise au point, et assurer le montage en laboratoire de l'appareillage.	L'étude porte sur l'amélioration de la qualité du produit par action précise sur les installations ou les procédures de contrôle.	11 a	505
Participer à la mise au point d'installations de production, de procédés et de nouvelles méthodes de mesure ou d'analyse des performances du process de fabrication.	Pour apprécier les problèmes posés et contribuer à la mise au point des équipements et procédés. Il faut une connaissance des techniques en usage dans la cimenterie.	Les actions portent sur l'amélioration ponctuelle de performances ponctuelles du process.	11 a	505 <i>bis</i>
Étudier et réaliser des améliorations techniques des installations d'une usine, dans un domaine déterminé (électricité, métrologie, automatismes, implantations) à partir d'un cahier des charges précis sous le contrôle de son supérieur direct.	Il faut maîtriser la technique classique dans laquelle se situe le projet.	Il s'agit d'améliorer une machine, une installation, un processus. Peut faire appel à l'aide temporaire de quelques personnes. Cela peut nécessiter la recherche des fournisseurs ; mais l'achat proprement dit, lorsqu'il est important, échappe à la compétence du titulaire. Mise en cause de la sécurité, des règlements officiels.	11 a	506

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Effectuer, d'après les informations techniques fournies par un responsable, les études et calculs nécessaires aux traitements de problèmes concrets et rédiger une présentation cohérente des résultats obtenus.	Il faut la maîtrise d'une technique ou des connaissances suffisamment étendues pour traiter et discuter de problèmes techniques variés. Il convient de conduire le travail avec une grande autonomie jusqu'au rapport final.	La mission implique un contrôle de cohérence des informations fournies par les établissements et leur synthèse.	12a	507
Réaliser dans l'usine et dans sa technique, des études d'avant-projets d'implantations nouvelles (machines, installations, bâtiments).	Il faut dominer la technique dans laquelle se situe le projet et tenir compte des contraintes des autres techniques que le projet met en œuvre : mécanique, électricité, béton, charpente. Il faut de plus connaître les conditions de travail en cimenterie. La nouveauté de l'avant-projet entraîne une part d'innovation (techniques nouvelles) et la prise en compte de critères économiques.	Le travail influence la qualité des études techniques des implantations projetées. L'absence du contrôle de la cohérence des informations contenues dans l'avant-projet peut entraîner un coût excessif du projet.	13 a	508
Réaliser dans le domaine des procédés de fabrication des études d'avant-projet d'implantations en usine (machines, équipements, système de mesure des paramètres).	Il faut maîtriser la technique concernée par le projet tout en tenant compte des différentes contraintes : autres techniques, économiques, environnementales, humaines. La nouveauté de l'avant-projet entraîne une part d'innovation (techniques nouvelles).	Le travail influence la qualité des études techniques d'amélioration des performances du process ainsi que le coût du projet.	13 a	508 bis
Conduire et coordonner les études nécessaires à la mise en place des méthodes et procédures administratives nouvelles.	Il faut être capable de prendre, dans un cadre défini, des initiatives touchant des méthodes et techniques nouvelles, ce qui nécessite une connaissance approfondie du domaine dans lequel l'étude est effectuée.	La mission implique la coordination des activités d'un groupe de personnes.	13 a	509
À partir d'un dossier de spécifications, réaliser seul un ou plusieurs programmes dans le cadre d'une application de gestion pouvant nécessiter la modification de certains éléments du fichier, et réaliser l'ensemble des tests de contrôle et jeux d'essais.	Il faut connaître : – au moins le langage de programmation ; – l'organisation des programmes dans le système d'exploitation ; – les procédures internes du service, notamment pour la rédaction des dossiers. Il faut être capable de traiter seul des problèmes nouveaux, avec un souci de réaliser des programmes qui prennent en compte le coût d'exploitation.	Ce travail influence l'efficacité de la production de l'atelier d'informatique et vise à améliorer le fonctionnement par la qualité des programmes proposés. Ce travail vise à traiter des informations de gestion sous la forme la plus efficace pour les départements de la société.	13 b	510

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Participer à l'élaboration d'un programme de recherche, en assurant l'exécution en interprétant les résultats dans un compte rendu, afin d'améliorer les performances d'un produit, d'un appareil ou d'un procédé.	Il faut être à même d'analyser le problème posé, de construire un programme de mesures, ce qui nécessite la maîtrise de la technique utilisée dans la section du laboratoire dans laquelle travaille le titulaire, ainsi que des connaissances complémentaires dans d'autres domaines (chimie des ciments, physique, mécanique, thermique) pour pouvoir traiter de problèmes nouveaux.	Ces études techniques permettent l'optimisation des conditions d'utilisation ou de fabrication du produit.	13 b	511
Étudier le fonctionnement technique d'un atelier de production en vue d'améliorer la qualité du produit, ou les conditions de fonctionnement.	Les problèmes traités demandent la maîtrise d'une technique de fabrication (broyage, cuisson) et la connaissance de l'ensemble du processus. Ils font en outre appel à des connaissances mécaniques ou électriques.	Il s'agit de réaliser des études techniques portant sur un atelier. La mission peut nécessiter l'aide de quelques personnes.	13 b	512
À partir d'un dossier d'analyse, écrire des programmes ou des modifications dans le cadre de l'automatisation d'un atelier.	Il faut connaître au moins : – le langage de programmation ; – l'organisation des programmes dans le système d'exploitation ; – les principes d'automatisation de l'atelier.  Il faut être capable de traiter seul des problèmes nouveaux, avec un souci de réaliser des programmes qui prennent en compte le coût de l'exploitation.	Ce travail influence l'efficacité de la production de l'usine et vise à en améliorer le fonctionnement par la qualité des programmes proposés.	13 b	513
Réaliser, dans le cadre d'un programme défini et suivi par un responsable, des études et recherches approfondies pour concevoir, à propos d'un problème concret et ponctuel, une machine ou une méthode nouvelle qui améliore la qualité ou la productivité.	Il faut être capable d'imaginer des solutions touchant des méthodes et techniques nouvelles, ce qui nécessite une connaissance approfondie des techniques dans lesquelles l'étude est effectuée.	Dans la plupart des cas, les études portent sur une machine, une méthode, un aspect du processus. Lorsqu'elles sont plus vastes, c'est le responsable du projet qui le partage entre les différents participants.	14	514

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Réaliser dans le cadre d'un objectif national défini et piloté par un responsable, des études importantes de développement à propos d'un problème concret nécessitant une conception avec expérimentation pilote d'un équipement ou d'une méthode qui améliore les performances du process de fabrication.	Il faut une connaissance théorique approfondie ainsi qu'une grande expérience des techniques dans lesquelles l'étude est effectuée, y compris dans le domaine du transfert des connaissances acquises.  Il faut aussi être capable d'imaginer de nouvelles solutions.	Les études portent sur un aspect ponctuel du process, mais sont susceptibles d'un transfert des solutions dans d'autres usines.	14	514 bis
Établir et proposer les plans annuels d'exploitation de carrière.	La mission nécessite la maîtrise de toutes les techniques utilisées en carrière et la prise en compte des contraintes administratives.	La mission influence l'efficacité de la production par l'élaboration d'un plan rationnel d'exploitation.	14	515
En liaison avec les utilisateurs et dans un domaine administratif, déterminer une application complète : dossiers d'analyses, programmes, contrôles et dossiers de procédure.	Il faut connaître les langages de programmation, l'organisation des programmes dans le système d'exploitation, les procédures internes du service. Il faut de bonnes connaissances dans le domaine de gestion concerné, permettant la prise en compte des problèmes techniques formulés par l'utilisateur. Les études sont conduites jusqu'à la mise en place et contrôlées par le titulaire qui doit prendre en compte les aspects, délais, et coûts.	Ce travail vise à améliorer le fonctionnement d'une chaîne de traitement, en vue de satisfaire un ensemble d'utilisateurs, influence l'efficacité de la production de l'atelier d'informatique et contribue à définir les procédures, les paramètres de gestion à suivre.	14	516
Réaliser, à partir d'un avant-projet, d'un cahier des charges, d'un dossier d'analyse, des études et recherches approfondies pour concevoir une installation, un processus, un programme nouveau qui améliore la qualité, la productivité, les conditions de travail.	Il faut actualiser en permanence les connaissances nécessaires au fonctionnement du service, en se tenant au courant des techniques nouvelles en vue de leur application pratique. L'étude menée avec autonomie met en œuvre des moyens (fournisseurs, aides) qui doivent être gérés et impliquent l'intégration des contraintes d'exploitation.	Ces études visent en général l'amélioration : du fonctionnement d'une part délimitée d'un établissement, d'un produit, d'un programme, à partir d'un avant-projet initial.	15 a	517

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Conduire seul ou en animant une équipe, une recherche à partir d'un avant-projet, en vue d'améliorer la qualité ou la productivité. Ce travail est mené dans une complète autonomie depuis la bibliographie jusqu'au rapport de synthèse final.	Il faut actualiser en permanence ses connaissances nécessaires à la maîtrise du processus et à la chimie des ciments, en se tenant au courant des techniques nouvelles en vue de leur application pratique. L'étude menée avec autonomie fait appel à des moyens divers (bibliographie, fournisseurs, aides...) qui doivent être gérés et impliquent la prise en compte de contrainte de coûts.	Ces études visent en général l'amélioration : – du fonctionnement d'un aspect ; – d'un établissement ; – d'un produit ; – d'un programme, à partir d'un avant-projet.	15 a	518
En liaison avec les utilisateurs, réaliser seul ou en animant une équipe, à partir d'un avant-projet, des applications complètes – de l'analyse fonctionnelle à la mise en place – dans des domaines de gestion variés.	Il faut actualiser en permanence les techniques nécessaires à la conduite des projets, au niveau de l'informatique et de la gestion, en vue de leur application pratique. L'étude menée de façon autonome nécessite la prise en compte de l'ensemble des contraintes d'exploitation de l'informatique et des services utilisateurs.	Ce travail consiste à définir les procédures de traitement et les conséquences éventuelles sur l'organisation des secteurs concernés par l'application.	15 a	519
Étudier et proposer des améliorations importantes des procédures de l'entreprise dans un domaine administratif.	Il faut maîtriser le domaine administratif pour faire des propositions qui tiennent compte de tous les circuits (usines et siège) qui pourraient être modifiés.	La mission a une action sur les conditions d'exploitation dans un domaine administratif.	15 a	520
Étudier et proposer des améliorations importantes, des procédures administratives dans l'établissement (stocks, pointages, approvisionnements...).	Il faut maîtriser les techniques administratives de l'usine.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	15 b	521
Étudier, en relation avec les services de l'usine et les services informatiques du siège, le cahier des charges et la mise en place de procédés nouveaux de gestion.	Il faut maîtriser le domaine administratif, bien connaître les techniques de gestion et d'organisation ainsi que les aspects techniques propres aux autres services.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	17	522
Participer à l'amélioration des performances par l'étude et la mise au point de nouveaux systèmes mécaniques, par l'analyse des résultats de fonctionnement et par une contribution à la recherche des solutions.	Il faut des connaissances de base dans les technologies en usage pour la fabrication automatisée des ciments ; il faut également un savoir-faire dans l'analyse, l'interprétation des causes, la recherche de solutions et la présentation de résultats.	Cette mission s'exerce dans le cadre de groupes institués au niveau de l'usine pour l'amélioration des performances de la fabrication.	9 b	523

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Étudier le marché des fournisseurs locaux, procéder aux analyses marketing, évaluer les capacités et segmenter les prestations.	La connaissance du marché, des méthodes marketing et de gestion est nécessaire pour analyser le potentiel des fournisseurs et structurer les prestations.  La mission implique une certaine autonomie.	La mission a une influence sur la qualité, la cohérence des informations et l'efficacité du fonctionnement des achats.	12 a	524

### Encadrement

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Distribuer et contrôler les travaux d'un petit groupe de personnes, dans une spécialité technique ou administrative.	Il faut une formation professionnelle de base et une expérience approfondie dans la spécialité du personnel encadré.	La répartition des tâches et le contrôle des résultats influencent la productivité du groupe, la sécurité de ses membres ou la qualité des travaux réalisés.	7 b	601
Diriger une équipe d'ouvriers non professionnels pour des opérations de nettoyage et de manutention. Les opérations ne portent pas sur les organes mécaniques et électriques.	Il s'agit d'un travail dans une spécialité qui suppose la bonne connaissance du chantier, de la spécialité et l'expérience des matériels pour, en particulier, organiser le travail, expliquer et faire appliquer les consignes générales en vigueur dans l'usine.	Avec une échéance de fin de travaux impérative, la répartition du travail et le contrôle des résultats influencent : – la productivité de l'équipe ; – les risques futurs d'arrêt de matériel ; – la sécurité des membres de l'équipe.	8	601 bis
Participer au processus de formation à la conduite par délégation, lors des phases d'apprentissage en salle.	Il faut une connaissance de base des techniques de conduite et une grande expérience des différentes situations ; il faut également être capable d'expliquer le fonctionnement ainsi que les modes opératoires.	Cette mission s'exerce dans le cadre d'un processus formalisé et influe sur le respect de la conformité des modes opératoires.	7 a	601 ter (601)
Encadrer une équipe d'entretien spécialisée dans un domaine bien délimité.	Il faut des connaissances mécaniques de base, et une bonne expérience du domaine confié.	Ce travail a une action hiérarchique directe sur quelques personnes et prend en compte leur sécurité. Il influence directement l'état général du matériel pour le domaine concerné.	8	602
Contrôler les résultats des travaux simples de mesure et d'analyse réalisés par les rondiers qualité et assurer leur formation sur le tas pour les nouveaux modes opératoires.	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques du laboratoire, les procédures de mesure-analyse, la technologie des appareils ainsi qu'une expérience des travaux de contrôle qualité assurés par les rondiers.  La mission s'exerce de façon fonctionnelle.	Le contrôle et la formation influencent la qualité des travaux ainsi que la sécurité du personnel « rondier ».	7 a	602 bis (602)

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Dans le cadre d'un programme journalier, et à partir d'objectifs précis, diriger les travaux d'une équipe de spécialités diverses.	Il faut des connaissances de base et une bonne pratique dans les spécialités de son secteur. Le personnel concerné travaille dans des spécialités diverses. Des décisions peuvent être prises en périodes d'isolement.	Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements.	9 b	603
À partir des consignes, superviser en salle centrale l'activité des opérateurs et coordonner celle des rondiers.	Il faut des connaissances de base et une bonne pratique dans les spécialités de la conduite en salle centrale, de la ronde, du dépannage. Des décisions peuvent être prises en période d'isolement.	Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements.	9 a	603 bis
Assurer en poste la sécurité générale dans l'usine : visites imprévues, respect des règles de sécurité internes (en particulier consignation et condamnation des matériels) et externes.	Il faut être capable de juger des mesures à prendre (simple argumentation ou demande d'assistance extérieure) dans le cadre de consignes précises, mais dans lesquelles tous les cas ne peuvent être prévus.	La mission est caractérisée par la surveillance directe du respect des consignes et l'accueil de visiteurs.	9 b	604
Assurer seul en poste la sécurité générale de l'usine selon les consignes et les procédures définies. Alerter le responsable du service d'astreinte en cas de nécessité.	Il faut être capable de juger des mesures à prendre (simple argumentation ou demande d'assistance extérieure) dans le cadre de consignes précises, mais dans lesquelles tous les cas ne peuvent être prévus.	La mission est caractérisée par la surveillance directe du respect des consignes et l'accueil de visiteurs.	9 b	604 bis
Faire assurer par le personnel placé sous ses ordres, le bon accueil des transporteurs (propreté des locaux, organisation des files d'attente, sécurité...) et assurer le respect du planning des livraisons.	Il faut connaître les spécialités du secteur. Il faut être capable d'une certaine initiative pour régler seul des litiges et faire respecter les règles administratives et les consignes de sécurité par les clients et les transporteurs.	La mission influence les relations avec les transporteurs et les clients. Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements.	10 b	605
Encadrer du personnel professionnel d'entretien (mécanique ou électrique), chargé de réaliser des interventions sur le matériel suivant un programme déterminé.	Il faut la maîtrise de la technique attachée aux métiers des personnes encadrées (électricité ou mécanique), acquise par d'importantes connaissances spécialisées sur le matériel de cimenterie s'ajoutant à un niveau de base équivalent à plusieurs CAP.	Par l'affectation rapide et convenable des travaux, par la fiabilité des contrôles effectués pendant et en fin d'interventions, le travail a une influence sur les délais et la qualité des interventions pour plusieurs ateliers, ainsi que sur le respect des consignes et le bon état des dispositifs de sécurité.	11 a	606

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Coordonner l'ensemble des activités du personnel du laboratoire en préparant notamment les programmes hebdomadaires.	Le titulaire doit pouvoir maîtriser l'ensemble de la technique relative aux analyses réalisées par le personnel de laboratoire.	Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements.	11 a	607
Coordonner les activités du personnel d'une section administrative spécialisée dans une technique, en préparant notamment le programme hebdomadaire.	Il s'agit d'encadrer du personnel professionnel. Il faut maîtriser la technique qu'il met en œuvre.	La mission implique la distribution et le contrôle du travail pour un groupe de quelques personnes.	11 a	608
Diriger une équipe d'opérateurs salle centrale et d'ouvriers de fabrication pour réaliser le programme prévu.	Il faut maîtriser la technique de conduite centralisée du processus de fabrication du ciment, de la préparation du cru jusqu'au silotage des produits finis.	La mission est caractérisée par l'animation et le contrôle du travail et du respect des consignes pour un groupe de quelques personnes.	11 a	609
Assurer le remplacement du contremaître de façon instituée.	Il faut maîtriser la technique de conduite centralisée du processus de fabrication du ciment.	La mission concerne l'animation, le contrôle du travail et le respect des consignes de façon non permanente, pour un groupe de quelques personnes.	10 b	609 bis
Encadrer une équipe de quelques spécialistes, dans un domaine complexe, pour réaliser des études.	Outre la maîtrise du domaine technique concerné, il faut avoir la capacité de coordonner les travaux ; la prise en compte des demandes de services impliquant un élargissement des connaissances à leur domaine.	La mission implique la distribution et le contrôle du travail pour un groupe de quelques personnes.	12 a	610
À partir des programmes hebdomadaires ou mensuels, déterminer les équipes de travail en tenant compte des capacités et des objectifs de formation, et suivre l'évolution individuelle du personnel à travers le contrôle du travail.	Outre la maîtrise de la technique attachée aux métiers des personnes encadrées, il faut avoir la capacité de coordonner les équipes, d'assurer la liaison entre le plan de formation et les travaux à effectuer.	La mission est caractérisée par son influence sur l'amélioration des compétences, l'adaptation individuelle, la sécurité et les conditions de travail pour un ou plusieurs ateliers.	13 b	611
Coordonner l'ensemble des activités du personnel de laboratoire en préparant notamment les programmes hebdomadaires et en participant à sa gestion (formation – promotion).	Le titulaire doit pouvoir maîtriser l'ensemble de la technique relative aux analyses réalisées par le personnel de laboratoire, être capable d'assurer la liaison entre le plan de formation et le travail à effectuer.	Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements. En outre, le travail influence l'amélioration des compétences et l'adaptation individuelle du personnel de laboratoire.	13 b	612

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Animer les activités des équipes de production en fixant leurs objectifs et consignes (stocks, qualités, production) et en intervenant si nécessaire pour décider de la solution à appliquer en cas d'incident important.	Il faut le niveau technique et général nécessaire pour prendre en compte les contraintes des ateliers, en particulier en cas d'incident : discuter le problème, prendre et communiquer sa décision. Il s'agit surtout de traiter les cas nouveaux ou mal connus, en tenant compte des répercussions sur la productivité et les prix de revient.	Il faut adapter le niveau et la nature des instructions aux compétences du personnel concerné.	14	613
Encadrer du personnel chargé de réaliser des travaux variés dans plusieurs techniques administratives (ensemble du personnel administratif d'une usine, sections de siège).	Il faut maîtriser les techniques administratives, connaître les méthodes de gestion en vigueur, et avoir les capacités à animer un service.	La mission a une action sur les conditions d'exploitation de systèmes administratifs (méthodes, procédures...) et sur l'amélioration des compétences du personnel.	14	614
Élaborer et proposer le plan de formation du personnel administratif d'une usine.	Il faut maîtriser le domaine administratif et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'apprécier les compétences, les progrès et les besoins du personnel pour faire le meilleur choix d'actions de formation dans le cadre des programmes possibles et du budget imparti.	La mission a une action sur l'adaptation et l'amélioration des compétences du personnel de bureau.	15 a	615
Élaborer et proposer le plan de formation du personnel de carrière, de manutention et d'expéditions d'une usine.	Il faut maîtriser le domaine manutention et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'apprécier les compétences, les progrès et les besoins du personnel pour faire le meilleur choix d'actions de formation dans le cadre des programmes possibles et du budget imparti.	La mission a une action sur l'adaptation et l'amélioration des compétences du personnel de plusieurs ateliers.	15 a	616
Diriger toutes les activités du personnel d'un service important en agissant sur l'organisation du travail, la sécurité, et en intervenant dans l'application du plan de formation.	Il faut maîtriser les techniques propres au service et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'apprécier les résultats individuels pour prendre des décisions d'affectation, d'organisation du travail et de formation pour son service.	La mission a une action sur la gestion et l'amélioration des résultats d'un service important.	15 b	617

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Élaborer et proposer le plan de formation du personnel de fabrication ou d'entretien d'une usine.	Il faut maîtriser les techniques propres au service et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'apprécier les compétences, les progrès et les besoins du personnel pour faire le meilleur choix d'actions de formation dans le cadre des programmes possibles et du budget imparti.	La mission a une action sur la gestion et l'amélioration des résultats d'un service important.	16	618
Élaborer des propositions complètes à moyen terme d'améliorations importantes de l'organisation du service, et les réaliser après agrément.	Il faut maîtriser les techniques propres au service et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'intégrer l'activité de son service dans l'ensemble des préoccupations de l'usine, et d'évaluer en termes d'utilité et de coûts les propositions faites ainsi que les conséquences qui en résulteront.	La mission est caractérisée par la responsabilité de la gestion du personnel et de l'amélioration des résultats au niveau d'un service important d'une usine.	17	619
Encadrer du personnel pour des travaux variés dans différentes techniques administratives : achats, approvisionnements, gestion des stocks.	Il faut maîtriser les techniques administratives, connaître les méthodes de gestion en vigueur. Il faut également une expérience dans l'animation d'équipes.	La mission a une influence sur les conditions d'exploitation du système de gestion du service achats – approvisionnement, ainsi que sur l'amélioration des compétences du personnel.	13a	620

### Gestion technique

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Assurer avec des aides l'ensemble du fonctionnement interne d'un magasin, tant au point de vue matériel (entrée, rangement, sortie des articles) qu'au point de vue administratif (contrôles, pointages, inventaires, etc.).	Des connaissances professionnelles sont utiles pour l'identification et le classement des articles. Il faut connaître l'organisation et l'agencement du magasin.	Ce travail a une influence : – sur la fourniture des articles aux demandeurs, ce qui conditionne les délais d'exécution ; – sur la saisie d'information de gestion.	5	701
Assurer le bon état général – entretien, ordre, propreté... – et l'utilisation adaptée des matériels et accessoires de manutention.	Il faut une formation professionnelle de base et une expérience des opérations de manutention, complétée par la connaissance de certaines opérations d'entretien (soudure, menuiserie...).	Ce travail a une action sur l'état général du matériel utilisé à la cour, et sur la sécurité du personnel.	6 a	701 bis

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Préparer l'exécution d'un chantier de maçonnerie : approvisionnement des matériaux, vérification du matériel, planning des opérations...	Il faut des connaissances professionnelles dans plusieurs métiers (terrassment, maçonnerie, béton armé...) permettant une adaptation des méthodes de travail en fonction de l'ouvrage à réaliser et des conditions du chantier.	Ce travail influence le délai, le coût et la qualité de réalisation de l'ouvrage.	7 a	701 <i>ter</i>
Veiller au bon état général de la plus grande part des installations de production, en portant un diagnostic primaire sur l'état des organes en demandant l'intervention de l'entretien, ou en faisant effectuer des réglages et remises en état.	Il faut ajouter à une base professionnelle classique (CAP), la connaissance très approfondie des conditions de fonctionnement des installations de production, et les règles d'entretien qui s'y appliquent. Celles-ci sont en général bien définies. En cas de problème, c'est un responsable de l'entretien qui intervient.	Ce travail a une influence sur l'état général de la plus grande part du matériel de production. Il peut influencer la production en prévenant des arrêts intempestifs.	8	702
Assurer la maintenance et faire assurer les dépannages des matériels d'un atelier informatique, en liaison étroite avec les constructeurs.	À une formation de base de pupitreur, il faut ajouter des connaissances supplémentaires en programmation et en électronique, suffisantes pour faire le diagnostic initial, faire appel opportunément au constructeur et suivre ses interventions.	Ce travail a une influence directe sur l'état général des matériels, et sur les délais de production des traitements des informations de gestion.	9 a	703
Assister un ou plusieurs responsables d'un Service en effectuant le suivi et la tenue à jour des dossiers techniques, la mise en forme et le contrôle des textes et des rapports, les recherches, synthèses et mises en forme des renseignements techniques.	Il faut un bon niveau de culture générale pour rédiger et mettre en forme, et des connaissances dans la technique concernée suffisantes pour comprendre le contenu des dossiers.	Ce travail a une action sur l'élaboration des informations de gestion au niveau du service.	9 a	703 <i>bis</i>
Assister sur demande le responsable de fabrication pour la préparation ou la mise à jour des moyens de gestion : planning des équipes de fabrication, synoptiques, données de conduite.	Il faut une bonne culture générale pour rédiger, mettre en forme, argumenter, ainsi que des connaissances de base dans les techniques concernées pour comprendre le contenu des dossiers et la nature des problèmes.	La mission influence de façon non permanente la qualité des informations de gestion du service de fabrication.	9 b	703 <i>ter</i>
Assurer la maintenance de la base de données des performances du process, ainsi que des logiciels d'analyse, faire assurer les dépannages des matériels d'informatique technique.	Il faut une connaissance spécialisée de l'informatique avec une expérience du fonctionnement ainsi que de l'évaluation des indicateurs. La gestion des dossiers implique une interprétation des dérives.	Cette activité influence la fiabilité du système de gestion technique du process, en consignnant les performances selon la vitesse de réaction.	10	703 <i>quater</i>

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Pour les articles courants, à partir des consommations et des objectifs de gestion, déclencher auprès des fournisseurs les réapprovisionnements en lançant éventuellement des appels d'offres en vue d'obtenir les meilleures conditions.	Il faut connaître les articles courants du stock, avec leurs qualités techniques, les fournisseurs et les utilisateurs. Il faut connaître les procédures administratives et comptables d'achat. Les situations rencontrées nécessitent d'adapter ses choix pour obtenir les meilleurs prix auprès des fournisseurs, en tenant compte des besoins exprimés par les utilisateurs.	Ce travail implique, pour les articles courants, une recherche de plusieurs fournisseurs.	9 b	704
En fonction des plannings de traitement et des moyens propres à sa disposition, assurer la saisie des données pour un atelier informatique.	La mission implique la connaissance des spécialités utilisées dans l'atelier. Le titulaire a toute initiative dans l'organisation du travail (planning des travaux, méthodes de classement ou de contrôle).	La mission influence la production de l'atelier de saisie en qualité et quantité. Les données de gestion fournies pour les traitements doivent être fiables.	9 b	705
Coordonner l'activité d'employés administratifs chargés de travaux différents.	La coordination des travaux nécessite de prendre des décisions dans l'application des règles de plusieurs métiers.	La mission implique la coordination des activités d'un groupe de personnes.	9 b	706
Participer à la préparation et au contrôle des budgets magasins et s'assurer ensuite par sondages inopinés ou à l'aide des situations comptables, de la concordance permanente entre l'inventaire physique et comptable. Faire les redressements nécessaires et suivre le stock en valeur à l'aide du fichier comptable.	Il faut bien connaître l'emplacement des articles ainsi que leurs consommations pour pouvoir en faire le contrôle. Il faut maîtriser les procédures administratives, comptables et informatiques liées à la gestion des mouvements du stock pour pouvoir faire opérer les redressements nécessaires. La concordance entre l'état physique et l'état comptable nécessite des mesures à prendre rapidement pour atteindre le résultat recherché.	Ce travail influence directement la qualité des informations de gestion du stock comptable de l'usine.	9 b	707
À partir des plans de tir, définir les conditions d'exécution et faire réaliser les opérations d'abattage.	Il faut posséder le CPT, connaître la technologie du matériel, coordonner le minage et le chargement en respectant des règlements complexes (règles d'exploitation et règlements de sécurité).	Ce travail a une action directe sur le personnel de la carrière et sa sécurité.	9 b	708

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Assurer le secrétariat d'un directeur général ou d'un chef de département en assurant les contacts avec les interlocuteurs de la direction, en fournissant rapidement les informations demandées sur le contenu des dossiers.	La mission nécessite une culture générale suffisante pour aborder des problèmes variés et s'adapter au contexte de l'entreprise au niveau le plus élevé.	La mission, en contact au niveau de la direction générale, implique l'utilisation d'informations confidentielles.	10 a	709
Préparer les travaux d'entretien courants en fixant les grandes lignes des modes opératoires, en s'assurant dans le cadre du programme hebdomadaire de l'existence des moyens d'exécution (matériels, outillages...) tout en faisant ressortir les éléments intervenant dans le coût des interventions.	Il est nécessaire de bien connaître la technique mécanique ou électrique et la technologie des matériels de cimenterie pour être capable de proposer des modes opératoires susceptibles de résoudre les problèmes courants de l'entretien.	De la précision des modes opératoires et de la mise à disposition des moyens, dépend le délai, la qualité et le coût des travaux d'entretien sur le matériel.	11 a	710
Par le suivi des fichiers machines, par les visites périodiques des installations et par l'analyse des informations fournies par les services techniques de l'usine, évaluer l'état du matériel, l'urgence et la nature des interventions à réaliser.	Il faut connaître la technique dans laquelle on travaille, et en particulier les moyens de contrôle dont on dispose, pour estimer l'urgence des interventions.	La mission influence l'état général du matériel, les délais et la qualité des interventions pour plusieurs ateliers par utilisation des moyens confiés.	11 a	711
Par le suivi des contrôles systématiques et éventuellement par des sondages, garantir la fiabilité des informations comptables ou administratives traitées dans une « section ».	Il faut connaître les mécanismes de la comptabilité ainsi que les moyens de contrôle de la gestion (comptable et administrative). Il faut de plus être en mesure de modifier les procédures en place, en fonction de la rigueur attendue.	La mission a une influence sur la qualité des informations de gestion fournies et peut avoir quelques répercussions financières.	11 a	712
Par le suivi des mesures, des indications et des analyses systématiques, garantir la fiabilité des informations concernant le process.	Par le suivi des mesures, des indications et des analyses systématiques, garantir la fiabilité des informations concernant le process.	La mission a une influence sur la qualité et la fiabilité des informations de gestion. Elle a des répercussions économiques.	11 a	712 bis
Assurer les travaux courants d'entretien et de dépannage, par le suivi d'un ou plusieurs chantiers isolés et limités, réalisés à partir d'opérations ou de modes opératoires classiques (ex. : changement de tuyère, réparation d'un plan de grille de refroidisseur).	Il est nécessaire de connaître la technique mécanique ou électrique, la technologie des matériels de cimenterie et les modes opératoires adaptés aux interventions courantes.	De la qualité du travail dépend : – la fréquence des arrêts en fabrication ; – le délai et le coût des interventions sur le matériel.	11 a	713

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
À partir des objectifs de production fixés en quantité et en qualité, des relevés de mesures et des informations à sa disposition, modifier les conditions de marche de la fabrication, en régime normal et intervenir rapidement en cas d'incident dans le cadre des consignes reçues.	Il faut le niveau technique nécessaire pour prendre en compte les contraintes des ateliers et une grande expérience de l'ensemble.	Les décisions prises influencent la production, la qualité du produit et l'état général du matériel ; elles ont aussi une influence sur l'amélioration des conditions d'exploitation, au jour le jour, de l'usine.	11 b	714
Dans le cadre des réunions journalières de production et lors d'un remplacement du contremaître sur une période prolongée, participer à la gestion de la fabrication et prendre les dispositions pour la réalisation des objectifs.	Il faut le niveau technique nécessaire pour prendre en compte les contraintes et les problèmes de la fabrication, ainsi qu'une expérience de l'ensemble.	Les décisions prises lors des remplacements influencent la qualité du produit, l'état général du matériel et les conditions d'exploitation.	10 b	714 bis
À la demande et sur les sujets spécifiques (juridiques ou fiscaux), rechercher les informations utiles, préparer un dossier complet et rédiger un commentaire de synthèse.	Il faut maîtriser la technique administrative que le sujet met en œuvre et être capable d'élaborer un programme de travail pour réaliser l'étude demandée. Les sujets traités demandent, outre la technique administrative, un élargissement des connaissances au domaine juridique ou fiscal.	Il s'agit d'élaboration de la synthèse d'informations provenant généralement de plusieurs établissements ou services.	12 a	715
Préparer les réunions d'un directeur général ou d'un chef de département en constituant des dossiers spécifiques complets sur les sujets abordés, éventuellement, assister au travail et participer à la rédaction du compte rendu ou du rapport.	Il faut une culture générale qui permette d'aborder des problèmes variés. Il faut une connaissance de la structure et du contenu des dossiers ainsi que des principaux centres d'intérêt de la direction à laquelle on est attachée.	La mission, en contact permanent avec la direction générale, implique l'utilisation d'informations confidentielles. Il s'agit de l'élaboration d'informations au niveau d'un établissement ou d'une direction.	12 a	716
Préparer les réunions d'un ou plusieurs ingénieurs en constituant des dossiers spécifiques complets sur les sujets abordés ; éventuellement participer aux réflexions techniques et à la rédaction des rapports.	Il faut une formation technique qui permette d'aborder des problèmes variés.	Il s'agit de l'élaboration d'informations techniques au niveau d'un établissement.	12 a	717

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
En relation avec la clientèle et le service commercial, déterminer le programme de livraison en fonction des besoins de la clientèle et des objectifs fixés.	Il faut être capable de faire des rapports construits et de fournir des explications sur des sujets concrets. Il faut une grande expérience pour connaître les services commerciaux, les usines, les clients, les procédures et être capable de prendre en compte les contraintes de chacune des personnes concernées.	La mission est caractérisée par l'élaboration d'informations de gestion au niveau d'un établissement et leur synthèse, et implique le contrôle d'informations fournies par plusieurs établissements et services avec des conséquences financières possibles.	12 a	718
À partir d'une étude technique réalisée avec les utilisateurs, déclencher auprès des fournisseurs des appels d'offres d'achat pour certains articles spécifiques, pour être en mesure d'obtenir à travers une négociation le meilleur prix pour la qualité technique souhaitée.	Il faut connaître les procédures administratives et comptables d'achat. Les études nécessitent des connaissances en dessin et en technologie, pour constituer un dossier complet permettant de mener seul une négociation technique et commerciale. Il faut également connaître et tenir à jour les dossiers techniques fournisseurs.	Ce travail implique une recherche de plusieurs fournisseurs. Ce travail influence les délais de livraison, et le coût par la qualité des études techniques.	12 a	719
À partir d'une étude technique concernant le process ou l'environnement, rédiger une spécification technique en vue d'une consultation de fournisseurs pour des services, des logiciels ou des équipements afin d'être en mesure d'obtenir à travers une négociation menée en collaboration avec le service achats, le meilleur prix pour la prestation souhaitée.	Les études nécessitent une maîtrise des technologies en usage dans le pilotage du process afin de bien spécifier le besoin et de nuancer une négociation technique et économique selon les procédures administratives.	Ce travail implique une recherche d'amélioration des prestations ou fournitures. Il influence la compétitivité pour la qualité des études techniques.	12 a	719 bis
En relation avec les services commerciaux, la clientèle, les services de l'usine, assurer la programmation des expéditions, la réalisation des plannings et la fourniture d'éléments corrects pour la facturation.	Il faut être capable de faire des rapports construits et de fournir des explications sur des sujets concrets. Il faut une grande expérience pour connaître les services commerciaux, l'usine, les clients, les procédures et être capable de prendre en compte les contraintes de chacune des personnes concernées.	La mission est caractérisée par l'élaboration d'informations de gestion au niveau d'un établissement et leur synthèse, et implique le contrôle d'informations fournies par plusieurs établissements et services avec des conséquences financières possibles.	12 a	720

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Établir le bilan périodique des activités d'un service et fournir à partir de là les éléments quantitatifs qui serviront de base au programme et au budget annuels.	Il faut être capable de rédiger un rapport et de faire des propositions qui reposent sur la connaissance de toutes les activités du secteur. Les considérations administratives et économiques doivent être prises en compte.	Ce travail fournit des informations de gestion, au niveau d'un établissement. Il conduit à déterminer les paramètres du budget de l'année à venir.	12 a	721
établir le bilan périodique des performances du processus et fournir les éléments qui serviront de base à la planification ainsi qu'à la budgétisation.	Ce bilan, sous forme de rapport rédigé, représente une synthèse qualifiée des audits-expertises-analyses effectuées, constitue aussi une proposition argumentée en fonction des objectifs visés et des résultats obtenus.	Ce travail fournit des informations de gestion ainsi qu'une interprétation des résultats suivie de recommandation. Il conduit à une préparation des programmes et budgets.	12 a	721 bis
Par le suivi des contrôles systématiques et éventuellement par des mesures ou analyses faites à la demande ou de son propre chef, garantir la qualité des produits finis et intermédiaires.	Il faut maîtriser la technique d'analyses physiques et chimiques cimentière.	Cette mission influence, par utilisation rationnelle des moyens du laboratoire, la qualité et le coût de la production et l'amélioration des conditions de fonctionnement de l'usine.	12 b	722
À partir de l'état des stocks, des statistiques de consommations ou d'un besoin immédiat, définir éventuellement des spécifications techniques, rechercher le fournisseur adapté, fixer les quantités à approvisionner et/ou les paramètres de gestion des stocks.	Il faut maîtriser les aspects variés de l'ensemble des besoins techniques du secteur.	La mission influence la définition des grandeurs à suivre dans le domaine de la gestion des stocks, les achats pour des matières premières importantes ou des pièces ou matériel d'usage courant.	12 b	723
À partir des objectifs de production fixés en quantité et en qualité, conduire la production depuis une salle centralisée et en assurer le fonctionnement optimum (fixation des conditions de marche en régime normal, interventions en cas d'aléas, surveillance du matériel...).	Il faut maîtriser la technique de conduite centralisée du processus de fabrication du ciment, de la préparation du cru au silotage du produit fini.	Les décisions prises influencent la production, la qualité du produit et l'état général du matériel, elles ont aussi une influence sur l'amélioration des conditions d'exploitation, au jour le jour, de l'usine.	12 b	724
En relation avec les services de programmation et en fonction d'échéances impératives (paye, facturation), préparer et réaliser les programmes d'exploitation d'un atelier informatique.	Il faut maîtriser la technique informatique, et avoir élargi ses connaissances au niveau des systèmes administratifs (comptabilité, gestion matières et personnel) pour la prise en compte de leurs contraintes.	Ce travail influence directement la productivité (délai, qualité, coût) des moyens techniques confiés, par la recherche d'améliorations des conditions de fonctionnement de l'atelier.	13 b	725

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Assurer les travaux complexes et exceptionnels d'entretien et de dépannage, et l'organisation et le suivi de plusieurs chantiers nécessitant, en l'absence de modes opératoires définis et du fait de leur indépendance, une bonne coordination (ex. : grand arrêt de four).	Il est nécessaire d'avoir la maîtrise de la technique mécanique ou électrique, d'avoir une connaissance approfondie des matériels de cimenterie, nécessitant un élargissement des connaissances au domaine de la fabrication pour pouvoir prendre en compte les impératifs techniques et économiques de la production.	Ce travail a une influence directe sur l'efficacité de l'entretien, en délai, qualité et coût, par la coordination et les méthodes d'intervention proposées. Ce travail peut conduire à rechercher les fournisseurs (manutention par exemple).	13 b	726
Assurer pour une usine la coordination des livraisons de produits finis (programmation au mois, travaux administratifs, manutentions) en relation avec la fabrication.	Les connaissances générales et l'expérience permettent la gestion quotidienne des stocks, l'optimisation des programmes, l'argumentation auprès des responsables de fabrication, des transporteurs, et l'adaptation aux situations particulières.	La mission influence l'efficacité de la production par élaboration de programmes rationnels et leur application.	13 b	727
Dans le cadre des travaux d'entretien exceptionnels, assurer l'ensemble de la préparation du travail en veillant à tenir à disposition l'ensemble des moyens d'exécution, afin de proposer une programmation qui tienne compte à la fois des urgences, du programme annuel d'Entretien et des contraintes de la Production.	Il est nécessaire d'avoir la maîtrise de la technique mécanique ou électrique, d'avoir une connaissance approfondie des matériels de cimenterie, nécessitant un élargissement au domaine de la fabrication pour pouvoir prendre en compte les impératifs techniques et économiques de la Production.	Ce travail a une influence directe sur l'efficacité de l'entretien en délai, qualité et coût. La disponibilité des différents moyens peut conduire à rechercher des fournisseurs (matériels divers par exemple).	13 b	728
Établir en carrière, les plans de tir selon les objectifs de la production et les qualités des sols.	Il faut avoir des connaissances sur la mécanique des sols, la géologie des carrières et la préparation du cru en cimenterie. Il faut aussi connaître la technique d'exploitation des carrières et l'utilisation des explosifs.	La mission influence l'efficacité de la production en carrière sous tous ses aspects.	13 b	729
Préparer les éléments du programme d'un secteur important de la production qui ont des répercussions sur l'ensemble de l'usine	Il faut faire des propositions qui reposent sur la connaissance de toutes les activités des ateliers et des données administratives et économiques. Il faut être capable en outre de construire des programmes coordonnés avec les autres services techniques de l'usine.	Il s'agit, à travers le programme, d'une action permanente d'amélioration influençant l'efficacité de la production.	14	730

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Assurer en permanence la gestion technique du système d'exploitation informatique à partir d'études et/ou en suivant les améliorations apportées par le constructeur (action sur les méthodes d'accès, la gestion des ressources, les partitions, le software).	Il faut : – les connaissances de base de l'informatique et surtout une connaissance approfondie du système exploité afin de le gérer au mieux et pouvoir suivre et adapter les améliorations apportées par le constructeur ; – être capable d'établir les dossiers d'instruction destinés aux équipes d'analyse, de programmation et d'exploitation ; – intégrer les contraintes de coût dans le cadre des objectifs de l'atelier informatique.	Ce travail contribue à optimiser l'utilisation et le coût de l'atelier informatique par l'amélioration de ses conditions de fonctionnement.	14	731
Élaborer et proposer au directeur de l'usine ou à son représentant la programmation et les budgets annuels des activités de carrière, de manutention et d'expéditions d'une usine ; en analyser périodiquement les résultats et prendre les décisions propres à améliorer les performances.	La mission nécessite la maîtrise du domaine manutention et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur. Il faut être capable d'analyser des résultats et de décider des mesures correctrices.	La mission influence l'efficacité des secteurs carrière, cour, expéditions, par l'élaboration et le suivi de programmes et budgets rationnels.	15 a	732
Afin de garantir la qualité des produits finis et intermédiaires à partir des suivis et des contrôles opérés par le laboratoire, créer ou modifier à son initiative les contrôles de production pour répondre aux objectifs quantitatifs, qualitatifs et de coûts de l'usine.	La responsabilité globale de la « qualité » de l'usine nécessite la maîtrise de problèmes à caractère scientifique (statistiques et probabilités), avec une grande autonomie et la prise en compte de l'ensemble des contraintes d'exploitation.	Ce travail influence l'efficacité de la production en qualité pour l'ensemble des ateliers de l'usine. Il influence l'adaptation du personnel du Laboratoire, par l'introduction de certains types de contrôles à caractère provisoire ou permanent.	15 a	733
Coordonner et programmer l'entretien d'une usine pour : – assurer les travaux au moindre coût possible ; – permettre, par l'élaboration des relevés d'activité, le suivi du budget et la préparation des budgets ultérieurs.	Il faut maîtriser les techniques propres au Service, faire la synthèse de toutes ses activités et pratiquer les systèmes de gestion de l'établissement.	La mission est caractérisée par la responsabilité du bon état du matériel d'une usine dont l'entretien influence l'efficacité et la productivité.	15 b	734
En liaison avec les services informatiques du siège, résoudre les problèmes courants d'application des procédures informatiques et de maintenance du système de gestion.	Il faut la maîtrise des techniques propres au service administratif et la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur.	La mission influence la gestion de l'établissement sous tous ses aspects.	15 b	735

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Assurer le fonctionnement régulier de tous les circuits d'information dans plusieurs techniques administratives afin d'élaborer avec exactitude l'ensemble des éléments de gestion en respectant les procédures et les délais.	Il faut maîtriser les techniques administratives utilisées, avoir la pratique des systèmes de gestion et opérer la synthèse de toutes les activités.	La mission est caractérisée par son influence sur la gestion de l'ensemble de l'établissement (usine ou siège).	15 b	736
Coordonner et programmer la production d'une usine pour : – assurer la fabrication au moindre coût possible ; – permettre, par l'élaboration des relevés d'activité, le suivi du budget et la préparation des budgets ultérieurs.	Il faut maîtriser les techniques propres au service, faire la synthèse de toutes ses activités et pratiquer les systèmes de gestion de l'établissement.	La mission est caractérisée par la responsabilité de la production d'une usine. La bonne coordination et la surveillance générale du matériel influence l'efficacité de l'entretien.	15 b	737
Coordonner l'élaboration des différents budgets d'une usine, et en assurer une consolidation cohérente pour l'ensemble de l'établissement.	Il faut maîtriser le domaine administratif, bien connaître les méthodes de gestion et l'organisation de l'établissement et être capable de prendre les mesures propres à atteindre l'objectif fixé dans les délais.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	16	738
Assister la direction de l'usine sur tous les problèmes touchant à la pratique et à la législation dans les domaines administratif et social.	Il faut maîtriser le domaine administratif d'une usine pour prendre en charge des dossiers complets sur ces problèmes et proposer des solutions qui tiennent compte de l'évolution de la jurisprudence, des contraintes administratives et économiques.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	16	739
Élaborer et proposer au directeur de l'usine, ou à son représentant, les objectifs et le budget annuel des activités de fabrication, en tenant compte des investissements nouveaux ou des projets de réorganisation.	La maîtrise des techniques de fabrication doit être suffisante pour apprécier l'évolution prévisible des conditions de production et les formaliser dans le cadre budgétaire. Il faut connaître les méthodes de gestion en vigueur dans l'établissement.	La mission a une action sur les résultats et les progrès d'un service important.	16	740
Périodiquement, analyser les résultats de gestion (activités, coûts, consommations...) de la fabrication ou de l'entretien, et prendre les mesures susceptibles d'améliorer les performances.	La connaissance des problèmes techniques et économiques du service permet de comprendre et d'expliquer les écarts ou dérives et de trouver et appliquer les solutions possibles pour réduire ces écarts en tenant compte des aspects humains.	La mission est caractérisée par la responsabilité de la gestion et de l'amélioration des résultats d'un service important.	16	741

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Élaborer et proposer au directeur de l'usine ou à son représentant, les objectifs et le budget annuel des activités d'entretien (électrique ou mécanique) en tenant compte des investissements nouveaux ou des projets de réorganisation.	La maîtrise des techniques d'entretien doit être suffisante pour apprécier l'évolution prévisible de l'état du matériel et de l'organisation du service, et les formaliser dans le cadre budgétaire. Il faut connaître les méthodes de gestion en vigueur dans l'établissement.	La mission a une action sur les résultats et les progrès d'un service important.	16	742
Assurer dans l'établissement la mise en place de toutes les procédures nouvelles préconisées par les services administratif et informatique du Siège, résoudre tous les problèmes d'application.	Il faut maîtriser le domaine administratif pour prendre en charge l'ensemble des opérations au niveau de l'établissement.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	16	743
En relation avec les services contentieux du siège et la direction de l'usine, régler les litiges courants traités au niveau de l'établissement.	Il faut maîtriser le domaine administratif, pour prendre en charge des dossiers complets sur ces problèmes et les résoudre en tenant compte de l'évolution de la législation et de la jurisprudence, des contraintes administratives et économiques.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	16	744
Élaborer des propositions complètes, à moyen terme, d'améliorations importantes de la production ou de l'entretien d'une usine puis participer à leur mise en place et optimiser leurs conditions de fonctionnement.	Il faut maîtriser les techniques propres au service et les méthodes de gestion en vigueur. Il faut être capable d'intégrer les activités de son service dans l'ensemble des préoccupations de l'usine, d'évaluer en termes d'utilité et de coût les propositions faites, ainsi que les conséquences qui en résultent au niveau des budgets.	La mission est caractérisée par son action sur les résultats et les progrès d'un service important.	17	745
Préparer et argumenter les dossiers concernant les commissions sociales d'un établissement, (CHSCT, CE, représentations du personnel...).	Il faut maîtriser le domaine administratif pour prendre en charge les dossiers et proposer des solutions qui tiennent compte de l'évolution de la jurisprudence, des contraintes administratives et économiques. La diversité des questions abordées nécessite de connaître les autres domaines de l'usine.	La mission a une influence sur la gestion de l'ensemble du personnel de l'usine.	17	746

DESCRIPTION	RICHESS	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Assister la direction et les services d'une usine dans le domaine de la gestion prévisionnelle du personnel (répartition des effectifs par rapport aux besoins, formation, affectations, embauches...).	Il faut maîtriser le domaine administratif et bien connaître les techniques de gestion du personnel ainsi que les aspects techniques propres aux autres services.	La mission influence la gestion de l'ensemble du personnel de l'établissement.	17	747
Assister la direction et les chefs de service d'un établissement dans l'analyse des résultats de gestion et le contrôle de rentabilité des investissements, dans la recherche des causes d'écart, permettant le choix d'actions correctrices.	Il faut maîtriser le domaine administratif, bien connaître les méthodes de gestion en vigueur et les aspects techniques des autres services.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	17	748
Établir et proposer un plan de développement du marché des fournisseurs : assurance-qualité, élargissement du panel, amélioration de la compétitivité.	La maîtrise des méthodes de gestion et l'expérience de la compétitivité sont nécessaires pour poser un diagnostic, évaluer la solidité des fournisseurs, construire un plan de développement de la qualité, de la productivité, de la flexibilité.	La mission a une influence sur la compétitivité de l'usine.	14	749
Établir un diagnostic de fonctionnement du processus achats-approvisionnement-gestion des stocks, proposer et animer un programme de rationalisation.	La maîtrise des techniques administratives et des méthodes de gestion est nécessaire pour mesurer, apprécier et interpréter les dysfonctionnements ainsi que les potentiels du service.  Il faut également connaître les techniques de réorganisation et concevoir des solutions selon les méthodes en vigueur.	La mission a une influence sur l'efficacité du fonctionnement du service, la qualité des fournitures et prestations externes, ainsi que sur la productivité.	14	750
À partir d'un programme d'analyse défini, réaliser les différentes opérations de paramétrage, mesure et réglage, en vue de définir les règles d'utilisation et de maintenance d'un nouvel appareil de mesure ou logiciel d'analyse.	Il faut connaître la technologie des appareils ou logiciels concernés, ainsi que l'ensemble des opérations d'étalonnage, de réglage et d'utilisation. La mission implique une maîtrise technique afin d'adapter la programmation selon les paramètres choisis et de définir des procédures spécifiques.	Le travail influence le contrôle et la gestion des performances de l'ensemble des installations de l'usine.	11 a	751
Réaliser des spécifications techniques pour des travaux d'amélioration ou de rénovation d'installations, rechercher les fournisseurs adaptés, constituer des dossiers techniques et superviser la réalisation.	Il faut connaître les bases techniques, administratives et économiques pour la constitution des spécifications d'une fourniture, d'un dossier de négociation avec les fournisseurs et d'un contrat de réalisation.	La mission influe sur la qualité et le coût des projets en usine.	11 a	752

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Participer à la planification des projets selon le plan pluriannuel ; constituer des avant-projets sommaires pour consultation, évaluation et budgétisation.	Il faut connaître les bases et procédures de planification des projets, être capable de spécifier techniquement un besoin et de rédiger une synthèse sur l'opportunité et la faisabilité après consultation	Ce travail fournit des informations de gestion au niveau de l'usine et conduit à déterminer les priorités du plan pluriannuel.	12 a	753
Selon les objectifs et échéances fixés, conduire des programmes de comptabilisation pour la gestion centralisée de comptes (fournisseurs, clients...) en utilisant les moyens informatiques à disposition : contrôles, saisies, comptabilisation, suivi des mouvements, reporting, traitements d'anomalies.	La mission implique la connaissance des spécificités du service : règles et procédures comptables, codification, modules informatiques, obligations légales et consignes ; le titulaire a toute initiative dans l'organisation du travail	La mission influence la production administrative pour le paiement ou l'encaissement sur le plan volume et qualité.	9	754
Par des contrôles systématiques et des vérifications à la source, contribuer à la fiabilité des informations comptables traitées dans une section (fournisseurs, clients...)	Il faut connaître les mécanismes de la comptabilité spécifique de la section ainsi que les moyens mis en œuvre pour le contrôle administratif du processus, comportant des tâches manuelles et informatiques.	La mission a une influence sur la qualité des informations de gestion avec quelques répercussions financières.	8	755
Selon les consignes établies par le responsable administratif d'usine, dans le respect des procédures, assurer la conduite du processus informatisé de comptabilité industrielle : vérification et saisie des données d'activité de production, exploitation des tableaux d'analyse de gestion.	La mission exige un respect des procédures informatiques, des techniques comptables et de contrôle de gestion. La conduite laisse place à l'initiative dans l'organisation du travail (planning des vérifications...). Le contexte suppose une capacité d'adaptation aux modifications de procédures.	La forme des synthèses de gestion est définie, il s'agit de contrôles avant et après traitements pour garantir la qualité des résultats comptables ainsi que des informations de gestion.	9	756
Par le suivi des contrôles systématiques et éventuellement par des sondages réalisés à la demande ou sur initiative propre, assurer en usine la qualité et la fiabilité du processus de comptabilisation industrielle conçu à partir d'un système informatique de gestion intégrée.	Il faut maîtriser la comptabilité industrielle et connaître les relations avec la comptabilité générale.  Le système informatique intégré suppose la connaissance et une grande expérience d'utilisation.	La mission influence la qualité des informations de gestion.	10	757

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Par le suivi des contrôles systématiques et éventuellement par des sondages réalisés à la demande ou sur initiative propre, garantir en usine la qualité et la fiabilité du processus de comptabilisation industrielle conçu à partir d'un système informatique de gestion intégrée.	Il faut maîtriser la comptabilité industrielle ainsi que les processus du contrôle de gestion. Le système informatique intégré suppose une compréhension générale du fonctionnement de l'usine. La mission suppose une capacité de résolution des problèmes courants de fiabilisation de données.	La mission influence sur la qualité des informations de gestion et peut avoir quelques répercussions financières.	11	758
À partir des objectifs de traitement des données industrielles, conduire de façon autonome le processus de comptabilisation dans le cadre de modules informatiques et en assurer le bon fonctionnement.	Il faut maîtriser la technique de conduite d'un processus intégré dans lequel le comptable usine doit prendre en compte les contraintes des services en amont.	L'impact informatique de gestion intégrée est majeur ; la maîtrise du processus de comptabilisation a des conséquences sur la qualité et le volume des informations de gestion.	11	759
Par un suivi régulier des indicateurs des services de l'établissement, – produire des synthèses de gestion pour les services ; – assister les responsables dans l'interprétation des données ; – participer à l'interface avec le contrôle de gestion ; – participer à la recherche de solutions pour l'amélioration durable des systèmes d'information.	Outre la parfaite maîtrise des processus de comptabilisation et de budgétisation, il faut être en mesure de comprendre et d'analyser les relations causes techniques – effets économiques dans les services.	L'impact du contrôle budgétaire et de l'analyse de gestion est majeur. La mission influence la réactivité des services et la performance de l'établissement.	11	760
À partir des objectifs de traitement des données industrielles, conduire de façon autonome le processus de comptabilisation dans le cadre de modules informatiques, en assurer le fonctionnement optimum en usine et participer au développement des applications de gestion.	Il faut maîtriser la technique de conduite d'un processus intégré dans lequel le comptable usine doit prendre en compte les contraintes des services en amont ainsi que les exigences du siège. La mission suppose aussi une capacité d'étude et d'expérimentation de nouvelles applications pouvant remettre en cause certaines procédures.	La mission influence la qualité et le volume des informations de gestion. Il s'agit également de l'élaboration d'informations pour la gestion d'un établissement.	12	761

DESCRIPTION	RICHESSSE	IMPORTANCE	NIVEAU	NUMÉRO
Par une veille régulière de l'environnement local d'un établissement (pouvoirs publics, associations, écoles...), informer son responsable de tout événement susceptible d'influencer la qualité d'intégration de l'établissement dans son environnement.	Il faut connaître les structures sociales, politiques et associatives locales ainsi que les processus d'animation et de décision.  La mission implique des qualités relationnelles spécifiques et une faculté de compréhension pour la détection des facteurs d'évolution.	La mission influence la qualité des informations recueillies à l'extérieur ainsi que la qualité d'insertion de l'établissement dans son environnement de proximité.	9	762
Par une veille régulière de l'environnement local d'un établissement (collectivités et pouvoirs publics, associations, écoles, presse...), préparer et proposer à la direction des mesures concrètes en vue d'améliorer la qualité d'intégration de l'établissement dans son environnement.	Outre la connaissance des structures locales ainsi que des processus d'animation et des décisions sur le plan politique, social ou associatif, la mission implique une faculté de compréhension des facteurs d'évolution et d'élaboration de modalités préventives ou palliatives.	La mission influence les relations et la qualité d'insertion de l'établissement dans son environnement de proximité.	11	763

SOUS-TITRE II.D

**SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES ET PRIMES**

**1. Salaires minima hiérarchiques conventionnels**

Horaire conventionnel de référence : 152,25 heures.

Grille salariale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

*(En euros.)*

COEFFICIENTS hiérarchiques	SALAIRE MINIMUM hiérarchique mensuel (SHM)	SALAIRE MINIMUM hiérarchique horaire (SHH)	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE ANNUEL GARANTI* (SMAG)							
			Années d'ancienneté acquises							
			À l'embauche*	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	
140	1 530	10,05	21 143,00	21 693,80	22 244,60	22 795,40	23 346,20	23 897,00	24 447,80	
150	1 540	10,11	21 276,00	21 830,40	22 384,80	22 939,20	23 493,60	24 048,00	24 602,40	
160	1 550	10,18	21 409,00	21 967,00	22 525,00	23 083,00	23 641,00	24 199,00	24 757,00	
170	1 560	10,25	21 542,00	22 103,60	22 665,20	23 226,80	23 788,40	24 350,00	24 911,60	
180	1 572	10,33	21 701,60	22 267,52	22 833,44	23 399,36	23 965,28	24 531,20	25 097,12	
190	1 587	10,42	21 901,10	22 472,42	23 043,74	23 615,06	24 186,38	24 757,70	25 329,02	
205	1 649	10,83	22 725,70	23 319,34	23 912,98	24 506,62	25 100,26	25 693,90	26 287,54	
215	1 727	11,34	23 763,10	24 384,82	25 006,54	25 628,26	26 249,98	26 871,70	27 493,42	
225	1 808	11,88	24 840,40	25 491,28	26 142,16	26 793,04	27 443,92	28 094,80	28 745,68	
235	1 888	12,40	25 904,40	26 584,08	27 263,76	27 943,44	28 623,12	29 302,80	29 982,48	
245	1 974	12,97	27 048,20	27 758,84	28 469,48	29 180,12	29 890,76	30 601,40	31 312,04	
255	2 125	13,96	29 056,50	29 821,50	30 586,50	31 351,50	32 116,50	32 881,50	33 646,50	
270	2 172	14,27	29 681,60	30 463,52	31 245,44	32 027,36	32 809,28	33 591,20	34 373,12	
290	2 336	15,34	31 862,80	32 703,76	33 544,72	34 385,68	35 226,64	36 067,60	36 908,56	

COEFFICIENTS hiérarchiques	SALAIRE MINIMUM hiérarchique mensuel (SHM)	SALAIRE MINIMUM hiérarchique horaire (SHH)	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE ANNUEL GARANTI* (SMAG)							
			Années d'ancienneté acquises							
			À l'embauche*	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	
310	2 506	16,46	34 123,80	35 025,96	35 928,12	36 830,28	37 732,44	38 634,60	39 536,76	
335	2 709	17,79	36 823,70	37 798,94	38 774,18	39 749,42	40 724,66	41 699,90	42 675,14	
360	2 927	19,22	39 723,10	40 776,82	41 830,54	42 884,26	43 937,98	44 991,70	46 045,42	
* Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins 1 an d'ancienneté.										

Augmentations du SHM et du SHH :

1. Le SHM de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.

2. Le SHM du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.

3. Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

#### Fonctionnement continu

Cycle normal :

5 équipes : 19,07 %.

6 équipes : 15,89 %.

7 équipes : 13,62 %.

8 équipes : 11,92 %.

#### Hors cycle normal

Avec repos compensateur : 100 %.

Sans repos compensateur : 200 %.

#### Fonctionnement discontinu

Cycle normal : 35 %.

Hors cycle normal :

Avec repos compensateur : 100 %.

Sans repos compensateur : 200 %.

#### Journée

Avec repos compensateur : 100 %.

Sans repos compensateur : 200 %.

4. Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

Point 100 : 5,1309 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

(art. 2 ; 2.7 du titre II de la CCN) 5,1463 € au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

## 2. Primes conventionnelles

Prime de vacances : 794 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019

(art. II. – 2.6 du titre II de la CCN)

Prime de panier : 4,9404 €

(art. II. – 2.9 du titre II de la CCN) 7,4107 € qd majoration 50 %

## TITRE III

### INGÉNIEURS ET CADRES

#### Article III.1

##### *Contrat de travail*

#### Article III.1.1

##### *Notion de cadre et classification*

Les parties conviennent, pour faciliter la rédaction de la présente convention collective (y inclus son titre III), de désigner sous le vocable « cadres » les ingénieurs ou cadres.

Sont considérés comme cadres les collaborateurs qui :

- soit répondent simultanément aux deux conditions suivantes :
  - posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur correspondant au niveau I de la nomenclature de l'Éducation nationale ;
  - occuper dans l'entreprise un des emplois définis dans la nomenclature des emplois visés au sous-titre III-A « Classifications » du présent titre.
- soit possèdent une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'une expérience professionnelle ou sanctionnée par la formation professionnelle continue et qui sont chargés effectivement dans l'entreprise d'une fonction de la position II ou III du sous-titre III-A « Classifications » du présent Titre.

Les salariés relevant du présent titre III sont considérés comme personnel d'encadrement. Pour autant, il est reconnu que des cadres, quelle que soit leur origine, peuvent, dans certains cas, ne pas exercer des fonctions de commandement : ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, chefs de comptabilité, fonctions technico-commerciales, etc.

Les cadres dont les fonctions les amènent à avoir une position supérieure à la position III B (coefficient 600) figurant au sous-titre III-A « Classifications » font l'objet de dispositions particulières convenues de gré à gré leur assurant des avantages au moins équivalents dans leur ensemble à ceux que la présente convention collective assure au niveau du cadre de position III B précitée, dans le respect des dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail relatives aux cadres dirigeants.

Ne relèvent pas du présent titre III les agents de maîtrise et autres collaborateurs visés à l'article II-B-1 du titre II qui, bien qu'étant considérés comme personnel d'encadrement, ne remplissent pas les conditions ci-dessus.

#### Article III.1.2

##### *Période d'essai*

La période d'essai initiale est de 3 mois. Elle peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 3 mois (soit une durée totale, renouvellement inclus, de 6 mois), à condition que le contrat de travail ou la lettre d'embauche en prévoie expressément la possibilité.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée ci-dessus. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.

Les deux parties sont libres de rompre à tout moment la période d'essai sous réserve du délai de prévenance prévu par la législation en vigueur.

La période d'essai pourra être rompue jusqu'au dernier jour de celle-ci ; dans ce cas, et lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance devra être payé conformément à la législation en vigueur.

Pendant le délai de prévenance, et lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié pourra s'absenter pour chercher un nouvel emploi pendant 50 heures par mois, calculées *pro rata temporis* quand le délai de prévenance est inférieur à 1 mois.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction ; à défaut de celui-ci, cette répartition se fera alternativement par moitié au gré de chacune des parties.

### **Article III.1.3**

#### *Rupture du contrat de travail*

#### **Article III.1.3.1**

##### *Préavis*

Toute résiliation du contrat de travail est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée minimum du préavis réciproque est de 3 mois, sauf cas de faute grave ou lourde. Le délai de préavis part de la date de la notification précitée.

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir (sauf cas de faute grave ou lourde du salarié).

Toutefois, un salarié licencié peut quitter son poste pendant la durée du préavis dès qu'il a trouvé un autre emploi. Dans ce cas, l'employeur n'aura à lui verser, outre l'indemnité éventuelle de licenciement, que la rémunération due jusqu'à la date de son départ effectif de l'entreprise.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant 50 heures chaque mois ; ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction ; à défaut de celui-ci, cette répartition se fera alternativement par moitié au gré de chacune des parties.

#### **Article III.1.3.2**

##### *Indemnité de licenciement*

Il est alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

Salarié ayant moins de 3 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

Salarié ayant au moins 3 ans d'ancienneté :

- pour la tranche de 0 à 5 ans : 3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans : 4/10 de mois par année au-delà de 5 ans ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans : 6/10 de mois par année au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans : 8/10 de mois par année.

Cette indemnité sera versée en une seule fois dans un délai maximum de 3 mois à compter du départ de l'entreprise.

En application de l'article D. 1237-2 du code du travail, la base de calcul de l'indemnité de licenciement est égale, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- soit à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de rupture du contrat ;
- soit à 1/3 des 3 derniers mois ;

- soit à 1/12 de la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale pour l'année la plus favorable des 3 dernières années précédant la date de début du préavis de licenciement, qui est considéré comme représentant la valeur de 1 mois de rémunération.

En cas de licenciement résultant de vente ou de fusion d'entreprises, les indemnités ci-dessus seront doublées.

#### **Article III.1.4**

##### *Frais de déménagement*

En cas de changement de résidence nécessité par les besoins du service, les frais de déménagement normaux ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur justification.

Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés à condition que ce stage ne dépasse pas 3 mois, sauf clause particulière figurant dans la lettre d'engagement.

Pour tenir compte des frais d'installation, il sera versé au salarié une indemnité égale à 1/20 de la rémunération annuelle brute perçue l'année précédente. Cette indemnité sera majorée de 10 % par personne à charge au sens fiscal du terme.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié ou mis à la retraite, a droit, sauf faute grave ou lourde, au remboursement sur justification de ses frais de déménagement ainsi que de ceux des personnes à sa charge jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

Comme indiqué à l'article I.5.3, B) du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective, en cas de décès, les frais de déménagement et de voyage de retour de sa famille (conjoint et personnes à charge) et les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

#### **Article III.1.5**

##### *Évolutions de carrière*

##### **Article III.1.5.1**

##### *Modification du contrat de travail*

Toute modification de caractère individuel apportée par l'employeur à l'un des éléments mentionnés à l'article I.5.1 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective fait, préalablement, l'objet d'un entretien et ensuite d'une notification écrite.

##### **Article III.1.5.2**

##### *Déclassement*

Nonobstant les dispositions précédentes relatives aux modifications contractuelles, et hormis les cas de faute grave ou lourde, préalablement à son déclassement d'emploi entraînant une modification à la baisse de son coefficient hiérarchique, le salarié fera l'objet d'un avertissement écrit. Son déclassement ne pourra intervenir qu'après un délai de 6 mois suivant cet avertissement. Il dispose alors d'un délai de réflexion de 3 mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

Si ce déclassement n'est pas accepté par le salarié et si ce refus entraîne la rupture du contrat de travail, celle-ci sera considérée comme étant du fait de l'employeur et traitée comme un licenciement.

En cas d'acceptation, le salarié aura droit à une indemnité compensatrice égale à la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle. Le montant de cette indemnité ne pourra excéder 10 % de la rémunération ancienne et ne subira aucune variation pour quelque cause que ce soit. Toutefois, si le salarié déclassé fait l'objet ultérieurement d'une promotion, l'indemnité

compensatrice est réduite à concurrence de l'augmentation de sa rémunération consécutive à la promotion dont il fait l'objet.

### **Article III.1.5.3**

#### *Développement de carrière*

Sur sa demande, le salarié sera informé des possibilités de carrière qui peuvent lui être offertes au cours des 5 années à venir.

Les informations seront normalement données à l'intéressé par son supérieur hiérarchique direct. Si l'intéressé l'estime nécessaire il pourra obtenir des informations complémentaires d'une personne déléguée à cet effet par la direction générale.

### **Article III.2**

#### *Durée du travail. – Rémunération*

#### **Article III.2.1**

##### *Durée du travail*

##### **Article III.2.1.1**

##### *Dispositions générales*

La durée normale de travail effectif est celle de l'établissement de rattachement. Toutefois, étant donné le rôle dévolu aux salariés cadres, il peut advenir que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et à la surveillance de son exécution.

La rémunération tiendra compte des sujétions liées à sa fonction, incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles.

Dans le cas où les fonctions d'un salarié l'appelleraient normalement à des travaux spéciaux de nuit, de dimanche ou de jour férié, sa rémunération en tiendra compte.

##### **Article III.2.1.2**

##### *Contingent pour heures supplémentaires*

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, compte tenu des impératifs propres à l'industrie cimentière, industrie à feu continu dont la permanence de marche doit être assurée, les établissements pourront avoir recours sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, à un contingent annuel d'heures supplémentaires égal en moyenne à 80 heures, étant entendu que chaque salarié ne pourra, à ce titre, effectuer plus de 190 heures supplémentaires par an.

Les membres du personnel amenés à faire des heures supplémentaires continueront, sauf impossibilité liée aux nécessités du service, à avoir droit à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal, étant précisé que les majorations pour heures supplémentaires resteront dues.

Le comité social et économique d'établissement procédera à l'examen du volume et des motifs du recours aux heures supplémentaires.

## **Article III.2.2**

### *Rémunération minimum garantie*

#### **Article III.2.2.1**

##### *Salaire mensuel de base conventionnel*

Le salaire mensuel de base conventionnel, pour chaque coefficient hiérarchique, tel que fixé au sous-titre III.B Salaires minima hiérarchiques du présent titre III, est le salaire mensuel en dessous duquel le salarié ne peut être rémunéré, à l'exclusion de toutes primes, indemnités, accessoires de salaire et gratifications.

Ce salaire mensuel de base conventionnel est défini, pour chaque coefficient hiérarchique listé au sous-titre III.A « Classification » du présent titre III, à partir d'une base mensuelle correspondant au produit d'un point 100 profession, par le coefficient hiérarchique correspondant à la position repère et à l'échelon occupé par l'intéressé et par l'horaire de travail de référence (152,25 heures) sur une base 100.

La formule de calcul pour déterminer ledit salaire mensuel de base conventionnel est donc la suivante :

$$(\text{Point } 100 \times \text{coefficient hiérarchique} \times 152,25)/100$$

La valeur du point 100 profession servant à la détermination du salaire mensuel de base conventionnel tel que défini ci-dessus est fixée au sous-titre III-B « Salaires minima hiérarchiques ».

#### **Article III.2.2.2**

##### *Salaire annuel de base garanti*

Chaque salarié est assuré que sa rémunération annuelle, non compris le cas échéant les avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II figurant au sous-titre III-A « Classification »), les primes de productivité, les primes de production et les primes variables, sera au moins égale au montant du produit du salaire minimum mensuel de base conventionnel tel que défini ci-dessus, par 13.

Le salaire annuel minimum de base garanti est également fixé au sous-titre III-B « Salaires minima hiérarchiques » du présent titre III.

#### **Article III.2.2.3**

##### *Salaire minimum conventionnel et salaire réel*

Le salaire minimum de base conventionnel d'une position figurant au sous-titre III-A « Classification » du présent titre III ne constitue pas le maximum des positions inférieures de ladite classification. Les salaires réels des intéressés peuvent donc s'échelonner à partir des salaires minima de base conventionnels sans limitation supérieure.

## **Article III.3**

### *Détermination du calcul de l'ancienneté*

Sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté totale de l'intéressé dans l'entreprise, les périodes suivantes :

- le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors du territoire national, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable, et quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de l'entreprise ;
- la durée des interruptions pour périodes de service national ou de réserve opérationnelle prévues à l'article I.7.3 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective ;

- la durée des interruptions pour maladie ou accident ;
- conformément à l'article I.4.5 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective : l'absence pour – congé maternité, paternité, adoption prise dans sa durée totale ; l'absence pour congé parental d'éducation prise pour moitié de sa durée ;
- les congés payés annuels et les congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties ;
- ainsi que toutes les autres situations prévues par la législation en vigueur comme devant être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Si un salarié passe dans une autre entreprise relevant de la présente convention collective, soit temporairement par mise à disposition de son employeur, soit définitivement par suite de transfert de contrat de travail, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que l'intéressé reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, c'est celle-ci qui prend en charge l'ancienneté acquise dans la première.

### **Article III.4**

#### *Congés payés*

En sus des congés payés fixés à l'article I.7.1 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective, le cadre qui a 1 an d'ancienneté au 31 mai, a droit à 4 jours ouvrés de congés payés supplémentaires par an.

Ces congés supplémentaires sont justifiés par les contraintes supplémentaires auxquels ils sont assujettis en termes de disponibilité et d'engagement dans l'exercice de leurs responsabilités.

En outre, le salarié bénéficie chaque année des jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté :

- 1 jour ouvré à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés à partir de 30 ans d'ancienneté.

En cas de fractionnement, l'une des périodes devra avoir au moins 3 semaines et sera donnée pendant la période des congés payés fixés à l'article I.7.1 du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective.

Lorsqu'un cadre sera amené à prendre, à la demande de l'employeur et pour raisons de service, une partie de son congé en dehors de la période légale des congés, il lui sera alloué un jour ouvré supplémentaire par période continue de 5 jours ouvrables.

Le congé pris en continu par le salarié ne peut dépasser 1 mois.

### **Article III.5**

#### *Retraite*

#### **Article III.5.1**

##### *Âge de la retraite*

Le départ ou la mise à la retraite ne constitue ni une démission ni un licenciement mais ouvre droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-après.

Dans le cas où le salarié prenant sa retraite ou mis à la retraite bénéficie de certains avantages propres à l'entreprise, celle-ci pourra tenir compte de ces avantages dans le calcul de cette indemnité, à l'exclusion toutefois de la part de ces avantages qui résulterait des versements de l'intéressé lorsque celui-ci prend l'initiative de partir à la retraite avant de pouvoir bénéficier du taux plein mentionné ci-après.

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié ayant l'âge légal minimum requis peut demander à son entreprise à bénéficier du départ à la retraite, peu important qu'il ait acquis ou non à cet âge la durée d'assurance requise pour pouvoir bénéficier automatiquement du taux plein.

En tout état de cause, le salarié est en droit de partir à la retraite lorsqu'il atteint l'âge limite mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, quelle que soit la durée d'assurance acquise à cet âge.

Par ailleurs, nonobstant les droits tirés d'éventuels régimes spéciaux de retraite, les salariés relevant des catégories de travailleurs bénéficiaires des dispositifs de « retraite anticipée » (longue carrière ; handicap ; incapacité permanente...), et répondant aux conditions posées par la réglementation y afférente, peuvent demander le bénéfice de leur départ en retraite avant l'âge minimum légal dans les règles prévues par cette réglementation, sans que cette demande ne soit considérée comme une démission.

## **Article III.5.2**

### *Indemnité de départ en retraite*

#### **Article III.5.2.1**

##### *Cas général*

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la mise à la retraite, tout salarié prenant sa retraite ou mis à la retraite, recevra au moment de son départ, après un préavis réciproque de 6 mois, une indemnité établie comme suit :

- 1 mois de salaire (tel que défini à l'article III.1.3, *b* du présent titre III) après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 mois après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 mois après 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les salariés décidant de partir en retraite avant de pouvoir bénéficier automatiquement du taux plein (hors cas de « retraite anticipée »), l'ancienneté est calculée comme si l'intéressé était resté en fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

De même, pour les salariés partant en « retraite anticipée » (cf. article III.5.1 ci-dessus), l'ancienneté sera calculée comme si l'intéressé était resté en activité jusqu'à l'âge minimum légal.

#### **Article III.5.2.2**

##### *Indemnité spécifique pour le salarié reconnu ou réputé inapte et choisissant de faire valoir ses droits à la retraite*

Dans le cas d'inaptitude au travail réputée ou reconnue par la sécurité sociale, le salarié peut prétendre à une retraite de base à taux plein dès l'âge minimum légal de départ en retraite même s'il ne justifie pas de la durée d'assurance requise, ainsi que d'une pension de retraite complémentaire sans abattement.

Ce salarié souhaitant partir en retraite avant l'âge minimum légal bénéficie en outre d'une indemnité spéciale.

Cette indemnité est intermédiaire entre l'indemnité de licenciement fixée à l'article III.1.3 du présent titre (L) et l'indemnité de départ en retraite fixée au paragraphe A ci-dessus (R), calculée comme si l'intéressé était resté en fonctions jusqu'à l'âge minimum légal de départ en retraite.

Son montant (M) est égal à :

$M = R + n/60 \times (L - R)$  où *n* est le nombre de mois compris entre la date de fin de contrat de travail et celle où l'intéressé atteindra jusqu'à l'âge minimum légal de départ en retraite.

## **Article III.6**

### *Maladie et accidents*

#### **Article III.6.1**

##### *Accidents du travail et maladies professionnelles*

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dûment pris en charge à ce titre par la sécurité sociale, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'intéressé reprendra son emploi ou un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera, au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effectif.

#### **Article III.6.2**

##### *Accidents et maladies d'origine non professionnelle*

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents ou de maladies d'origine non professionnelle ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Les perturbations causées dans le fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié en raison de son accident ou sa maladie peuvent constituer une cause de licenciement si elles rendent nécessaire le remplacement définitif de l'intéressé par l'embauche d'un nouveau salarié.

Dans ce cas, le droit de l'employeur de licencier le salarié pour cette raison ne pourra en tout état de cause être utilisé qu'à l'issue de la période d'indemnisation prévue à l'article III.6.3 ci-après.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, l'intéressé aura droit à être réintégré en fin de maladie, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit à la réintégration dans l'entreprise ne pourra s'exercer si les absences ont présenté un caractère de trop grande fréquence.

Si le nouvel engagement ne peut être assuré dans l'emploi antérieur, il le sera dans un emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé.

#### **Article III.6.3**

##### *Indemnisation*

Une indemnité sera versée à l'intéressé, sur justification d'un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à condition :

- de justifier de 1 an d'ancienneté au moment de l'arrêt de travail, sauf s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- d'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale française ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la communauté européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Cette indemnité est déterminée comme suit :

1. Accident ou maladie d'origine non professionnelle :

- à plein tarif pendant les 4 premiers mois et à demi-tarif pendant les 4 mois suivants ;
- chacune de ces périodes de 4 mois est augmentée de 1 mois par tranche de 5 années d'ancienneté ;
- avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

2. Accident ou maladie d'origine professionnelle :

- à plein tarif pendant les 8 premiers mois et à demi-tarif pendant les 8 mois suivants ;
- chacune de ces périodes de 8 mois est augmentée de 1 mois par tranche de 5 années d'ancienneté ;
- jusqu'à la reprise effective du travail autorisée par avis du service de santé au travail.

L'indemnité s'entend déduction faite des allocations que le salarié percevait :

- de la sécurité sociale ;
- des régimes complémentaires de prévoyance, à l'exclusion cependant des majorations pour charges familiales.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité sera calculé de telle sorte que la ressource totale de l'intéressé ne dépasse pas le montant de sa rémunération s'il avait continué à travailler.

La durée d'indemnisation s'entend par maladie et non par année civile. Il en résulte que si une maladie se prolonge pendant plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvre pas un nouveau droit à indemnité.

Cette indemnité constitue par ailleurs un plafond annuel. Il est par conséquent tenu compte, pour chaque indemnisation, du nombre de jours précédemment indemnisés durant les 12 mois antérieurs.

#### **Article III.6.4**

##### *Congé pour enfant malade*

Sans préjudice des dispositions législatives en vigueur relatives au don de jours de repos, au congé de présence parentale, et au congé de proche aidant, il est accordé au salarié, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde ne pouvant excéder 2 mois dans l'année, pour toute maladie grave d'un enfant ou d'un conjoint, dans la mesure où cette absence n'apportera pas de gêne notable au bon fonctionnement du service auquel appartient l'intéressé.

En outre, il sera accordé au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, 1 jour rémunéré par année civile pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation.

Enfin, cette absence ne saurait se cumuler avec des dispositions plus favorables d'entreprise ou d'établissement, ou avec celles de nature législative ou réglementaire pouvant intervenir. Dans ce cas, seule la disposition la plus favorable sera appliquée.

#### **Article III.7**

##### *Prévoyance*

En application des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, chaque entreprise doit assurer en faveur de ses salariés en complément des garanties assurées par la sécurité sociale, un régime de couverture collective à adhésion obligatoire pour les garanties dites de prévoyance, c'est-à-dire qui couvre les risques :

- portant à l'intégrité physique de la personne (maladie ou accident) ou liés à la maternité (garanties « Frais de santé ») ;
- de décès ;
- d'incapacité de travail temporaire et totale, et d'invalidité.

Outre les garanties collectives précitées, en cas de décès ou d'invalidité permanente résultant d'un accident survenu soit au cours du service, soit au cours d'un déplacement professionnel et quel que soit le mode de transport utilisé, l'employeur garantira :

- à l'intéressé en cas d'invalidité permanente ;

- au conjoint survivant ou, à défaut, aux enfants à charge, en cas de décès, une somme égale à quatre fois la rémunération perçue par l'intéressé l'année précédente, sans que cette somme puisse excéder trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

De cette somme il sera déduit la valeur des capitaux décès auxquels ces ayants droit pourraient prétendre soit au titre de la sécurité sociale (ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres [AGIRC]), soit au titre des organismes dont les cotisations sont assumées au moins en partie par l'employeur, notamment le régime collectif de prévoyance prévu au premier aliéna ci-dessus.

Toutefois, les majorations accordées pour charge de famille par les caisses de prévoyance ne seront pas comprises dans la valeur des capitaux décès à déduire.

En cas de décès au cours d'un déplacement de service, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

## SOUS-TITRE III.A

### CLASSIFICATION

Conformément à l'article III.1 du présent titre III, la classification des cadres est définie comme suit :

#### Article III.A.1

Les collaborateurs engagés essentiellement pour occuper l'un des postes prévus au présent titre III mais provisoirement affectés par l'employeur à un poste d'agent de maîtrise ou de technicien soit pour parfaire leur formation professionnelle, soit pour être initiés aux particularités de l'entreprise devront, pendant toute la durée de ces fonctions provisoires, conserver les avantages attachés à leur fonction essentielle.

#### Article III.A.2

Les cadres définis à l'article III.1 du présent titre III seront classés, dans chaque établissement, en fonction de l'importance de celui-ci et de l'importance réelle du poste tenu par l'intéressé et sans qu'il y ait lieu, exception faite des ingénieurs énumérés à la position I ci-dessous, de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires d'un diplôme.

#### Article III.A.3

Les positions types ci-dessous constituent des repères indépendants les uns des autres, qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent être assimilées, en raison des connaissances qu'elles exigent ou des responsabilités qu'elles entraînent, à celles qu'elle définit. Les autres agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles en appliquant les règles prévues à l'article précédent.

#### Article III.A.4

Les positions types qui serviront de repères pour l'établissement des classifications sont les suivantes :

##### Position I. – Débutants

Ingénieurs et assimilés titulaires d'un des diplômes prévus à l'article III.1 du présent titre III et débutant dans la profession.

## Position II. – Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Collaborateurs ayant acquis, par leurs études scientifiques, administratives, juridiques, commerciales, financières ou sociales ou par une longue expérience personnelle, une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de leur spécialité et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurent dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutant et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III (cadres et assimilés).

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

## Position III. – Cadres et assimilés

Classe A : chefs de bureau et assimilés, cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur et qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes, placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à leur chef.

Classe B : cadres techniques ou administratifs dont les fonctions entraînent le commandement sur les ouvriers et collaborateurs de toute nature définis à la classe A ci-dessus ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

### Article III.A.5

Les positions types visées à l'article précédent pourront en tant que de besoin être subdivisées, dans les entreprises, en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minimaux qui leur soit propre.

### Article III.A.6

Les coefficients hiérarchiques, tels que visés au présent article, sont les suivants :

#### Position I. – Débutants

À 21 ans : coefficient 185.

À 22 ans : coefficient 210.

À 23 ans : coefficient 230.

À 24 ans : coefficient 250.

À 25 ans : coefficient 270.

À 26 ans : coefficient 290.

À 27 ans : coefficient 310.

À 28 ans : coefficient 330.

Pour les diplômés débutant dans la carrière entre 21 et 28 ans, le coefficient hiérarchique sera déterminé par la moyenne entre le coefficient de leur âge et celui de 21 ans. Ce coefficient devra être augmenté chaque année d'un nombre égal de points, de telle sorte qu'il atteigne 330 à 28 ans.

## Position II

À défaut de promotion au choix ou d'avantages d'ancienneté propres à l'entreprise leur accordant des appointements au moins équivalents, les collaborateurs, après 28 ans, auront des appointements minimaux correspondant aux coefficients suivants :

- après 2 ans dans la fonction : coefficient 350 ;
- après 4 ans dans la fonction : coefficient 360 ;
- après 6 ans dans la fonction : coefficient 370 ;
- après 8 ans dans la fonction : coefficient 380 ;
- après 10 ans dans la fonction : coefficient 390.

## Position III

Classe A : coefficient 400.

Classe B : coefficient 600.

### SOUS-TITRE III.B

#### SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

#### **Salaires minima conventionnels des ingénieurs et cadres au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Point 100 : 5,5270 €.

Heures : 152, 25.

(En euros.)

COEFFICIENTS Hiérarchiques	SALAIRE MENSUEL base CCN	SALAIRE ANNUEL base CCN
	(1)	(2)
185	1 557,00	20 241,00
210	1 768,00	22 984,00
230	1 936,00	25 168,00
250	2 104,00	27 352,00
270	2 273,00	29 549,00
290	2 441,00	31 733,00
310	2 609,00	33 917,00
330	2 777,00	36 101,00
350	2 946,00	38 298,00
360	3 030,00	39 390,00
370	3 114,00	40 482,00
380	3 198,00	41 574,00
390	3 282,00	42 666,00
400	3 366,00	43 758,00
600	5 049,00	65 637,00
1 = [coefficient hiérarchique x horaire de référence (152,25 heures) x valeur du point 100]/100 ; les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure. 2 = salaire mensuel base CCN x 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.		

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

AVENANT DU 12 SEPTEMBRE 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1951362M  
IDCC : 1516

Entre :  
FFP ;  
SYNOFDES,  
D'une part, et  
FEP CFDT ;  
SNEPAT FO,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant détermine les minima conventionnels annuels bruts.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Ils soulignent par ailleurs que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Ses stipulations s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 2

### *Mention du minimum conventionnel sur le bulletin de salaire*

Chaque entreprise matérialise à titre informatif et lisiblement sur chaque bulletin de paie mensuel le salaire minimum conventionnel annuel correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Cette ligne doit permettre à chacun(e) des salarié(e)s de mesurer l'évolution du minimum conventionnel de sa rémunération.

## Article 3

### *Augmentation des salaires minima conventionnels*

Les salaires minima conventionnels annuels bruts de l'ensemble des catégories de salariés sont augmentés de 330 € brut annuels (base temps plein et année civile complète), selon le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT de classification	MINIMUM CONVENTIONNEL 2019 (base : durée légale du travail)
Employés spécialisés	A1	100	18 597,63
	A2	110	18 642,95
Employés qualifiés	B1	120	18 687,24
	B2	145	18 732,56
Techniciens qualifiés 1 <sup>er</sup> degré	C1	171	18 815,83
	C2	186	20 025,37
Techniciens qualifiés 2 <sup>e</sup> degré	D1	200	21 483,43
	D2	220	23 566,38
Techniciens hautement qualifiés	E1	240	25 649,32
	E2	270	28 773,73
Cadres	F	310	32 939,62
	G	350	37 105,51
	H	450	47 520,22
	I	600	63 142,30

## Article 4

### *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

## Article 5

### *Revoyure*

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau avant la fin de l'année 2019 pour ouvrir la négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels pour l'année 2020.

## Article 6

### *Notification, dépôt et demande d'extension*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 12 septembre 2019

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE**  
**ET TRAVAUX CONNEXES**

---

AVENANT N° 103 DU 9 OCTOBRE 2019  
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS  
ET AUX AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION POUR L'ANNÉE 2020

NOR : ASET1951367M  
IDCC : 538

---

Entre :

SAMERA,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Salaires garantis*

Les taux horaires des grilles de salaires sont revalorisés de 1,25 % dans le cas où la date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application ») serait le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou de 1,35 % au cas où celle-ci serait le 1<sup>er</sup> février 2020 ou de 1,45 % au cas où celle-ci serait le 1<sup>er</sup> mars 2020 ou de toute autre date postérieure.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2020 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (annexes I et II) ou du coefficient 123 (annexe III), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

**Article 1.1**

*Salaires garantis – Annexe I de la CCN « Ouvriers » (art. 12)*

Les grilles de salaires « Ouvriers » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus figurent en annexe 1 du présent avenant pour la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en annexe 5 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en annexe 9 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date d'application de l'avenant.

## **Article 1.2**

*Salaires garantis – Annexe II de la CCN  
« Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (art. 12)*

Les grilles de salaires « Ouvriers – RATP » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus figurent en annexe 2 du présent avenant pour la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en annexe 6 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en annexe X du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date d'application de l'avenant.

## **Article 1.3**

*Salaires garantis – Annexe III de la CCN « Employés de chantier » (art. 12)*

Les grilles de salaires « Employés » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus figurent en annexe 3 du présent avenant pour la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en annexe 7 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en annexe 11 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date d'application de l'avenant.

## **Article 1.4**

*Salaires garantis – Annexe IV de la CCN « Cadres et agents de maîtrise » (art. 15)*

Les grilles de salaires « Cadres et AM » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus figurent en annexe 4 du présent avenant pour la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en annexe 8 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en annexe 12 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date d'application de l'avenant.

## **Article 2**

*Indemnité pour travail de nuit (art. 17 des annexes I et II de la CCN ;  
article 16 de l'annexe III de la CCN ; article 18 de l'annexe IV de la CCN)*

La valeur horaire de l'indemnité pour travail de nuit sera fixée à 1,24 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou à 1,24 € en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou à 1,25 € en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application »).

## **Article 3**

*Indemnité de panier (art. 20 de l'annexe I de la CCN ; article 19 de l'annexe II de la CCN ;  
article 17 de l'annexe III de la CCN ; article 19 de l'annexe IV de la CCN)*

Le taux de l'indemnité de panier par journée de travail est fixé à 2,40 € à la date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application »).

## **Article 4**

*Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe I « Ouvriers » de la CCN)*

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application ») à :

*(Tableau page suivante.)*

(En euros par heure.)

PRIME DE SALISSURE et de décrassage	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> février 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date
1 <sup>re</sup> catégorie	0,33	0,33	0,33
2 <sup>e</sup> catégorie	0,29	0,29	0,29
3 <sup>e</sup> catégorie	0,28	0,28	0,28

Le taux horaire de la prime supplémentaire de salissure allouée aux nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails est fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application ») à :

(En euros par heure.)

	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> février 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date
Prime supplémentaire de salissure	0,18	0,18	0,18

## Article 5

*Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)*

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application ») à :

(En euros par heure.)

PRIME DE SALISSURE et de décrassage	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> février 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date
1 <sup>re</sup> catégorie	0,41	0,41	0,41
2 <sup>e</sup> catégorie	0,31	0,31	0,31
3 <sup>e</sup> catégorie	0,21	0,21	0,21

## Article 6

*Prime d'enrayage (art. 18 bis de l'annexe I « Ouvriers » de la CCN)*

Le taux horaire de la prime d'enrayage est fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application ») à :

(En euros par heure.)

	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> février 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date
Prime d'enrayage	0,95	0,95	0,96

## Article 7

### *Prime de manutention de pièces lourdes* (art. 17 quater de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)

Le taux horaire de la prime de manutention de pièces lourdes est fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application ») à :

(En euros par heure.)

	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> février 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date
Prime de manutention de pièces lourdes	0,24	0,24	0,24

## Article 8

### *Primes de vêtements de travail* (art. 20 de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)

Les taux mensuels et journaliers de la « prime partielle de vêtements de travail » sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application ») à :

(En euros.)

TAUX	PRIME PARTIELLE DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL		
	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> février 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date
Journalier	0,58	0,58	0,58
Mensuel	14,22	14,23	14,25

Les taux mensuels et journaliers de la « prime de vêtements de travail » sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2020 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2020 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application ») à :

(En euros.)

TAUX	PRIME DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL		
	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> février 2020	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mars 2020 ou toute autre date
Journalier	0,76	0,76	0,76
Mensuel	18,79	18,81	18,83

## Article 9

### *Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 10**

### *Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 41 des dispositions communes de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes, et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

## **Article 11**

### *Application*

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

## **Article 12**

### *Publicité et signatures*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 9 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 12 DE L'ANNEXE I DE LA CCN « OUVRIERS »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.1 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille des salaires « Ouvriers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> janvier 2020) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,23
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,26
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,27
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,29
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,31
	≥ 15 ans	161	10,33
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,33
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,36
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,38
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,40
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,43
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,45
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,48
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,50
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,52
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,55
	≥ 18 ans	171	10,57
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,57
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,58
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,61
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,63
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,66
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,69
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,72
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,74
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,78
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,80
	≥ 18 ans	181	10,83

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	10,83
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,84
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,86
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,90
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,92
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,96
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,98
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	11,02
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	11,04
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	11,07
	≥ 18 ans	191	11,10

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,23
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,26
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,27
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,29
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,31
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,33
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,36
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,38
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,40
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,43
	≥ 18 ans	166	10,45
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,45
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,48
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,50
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,52
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,55
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,57
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,58
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,61
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,63
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,66
	≥ 18 ans	176	10,69

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,69
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,72
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,74
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,78
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,80
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,83
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,84
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,86
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,90
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,92
	≥ 18 ans	186	10,96
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	10,96
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,98
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	11,02
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	11,04
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	11,07
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	11,10
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,14
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,16
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,19
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,22
	≥ 18 ans	196	11,25

## ANNEXE 2

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 12 DE L'ANNEXE II DE LA CCN « OUVRIERS DES ENTREPRISES TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DE LA RATP »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.2 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> janvier 2020) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,23
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,26
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,27
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,29
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,31
	≥ 15 ans	161	10,33
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,33
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,36
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,38
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,40
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,43
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,45
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,48
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,50
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,52
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,55
	≥ 18 ans	171	10,57
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,57
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,58
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,61
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,63
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,66
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,69
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,72
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,74
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,78
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,80
	≥ 18 ans	181	10,83

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,83
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,84
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,86
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,90
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,92
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,96
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,98
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	11,02
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	11,04
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	11,07
	≥ 18 ans	191	11,10

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,23
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,26
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,27
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,29
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,31
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,33
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,36
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,38
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,40
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,43
	≥ 18 ans	166	10,45
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,45
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,48
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,50
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,52
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,55
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,57
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,58
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,61
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,63
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,66
	≥ 18 ans	176	10,69

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,69
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,72
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,74
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,78
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,80
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,83
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,84
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,86
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,90
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,92
	≥ 18 ans	186	10,96
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,96
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,98
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	11,02
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	11,04
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	11,07
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	11,10
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,14
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,16
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,19
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,22
	≥ 18 ans	196	11,25

### ANNEXE 3

#### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 12 DE L'ANNEXE III DE LA CCN « EMPLOYÉS DE CHANTIERS »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.3 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille des salaires « Employés de chantiers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> janvier 2020) :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
1	123	1 551,93
2	134	1 579,39
3	144	1 604,35
4	154	1 629,31
5	165	1 656,77
6	181	1 696,70
7	197	1 735,38

## ANNEXE 4

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 15 DE L'ANNEXE IV DE LA CCN « CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.4 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2020 la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> janvier 2020) :

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
<b>Contremaître</b>			
De 0 mois à 6 mois		191	1 818,27
De 6 mois à 1 an		201,5	1 898,89
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 955,86
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 012,82
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 069,79
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 126,77
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 183,73
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 240,70
<b>Chef de bordée</b>			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 048,61
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 110,06
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 171,52
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 232,97
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 294,43
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 355,90
Plus de 15 ans	18 %	221	2 417,35
<b>Chef de chantier</b>			
De 6 mois à 1 an		247	2 248,20
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 315,65
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 383,10
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 450,54
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 517,99
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 585,43
Plus de 15 ans	18 %	247	2 652,88

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
<b>Chef de service</b>			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 520,74
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 596,37
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 671,99
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 747,62
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 823,23
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 898,85
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 974,48

## ANNEXE 5

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 12 DE L'ANNEXE I DE LA CCN « OUVRIERS »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.1 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille des salaires « Ouvriers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> février 2020) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,24
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,27
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,28
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,30
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,32
	≥ 15 ans	161	10,34
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,34
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,37
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,39
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,41
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,44
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,46
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,49
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,51
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,53
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,56
	≥ 18 ans	171	10,58
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,58
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,59
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,62
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,64
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,67
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,70
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,73
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,75
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,79
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,81
	≥ 18 ans	181	10,84

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,84
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,85
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,87
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,91
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,93
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,97
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,99
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	11,03
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	11,05
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	11,08
	≥ 18 ans	191	11,11

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,24
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,27
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,28
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,30
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,32
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,34
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,37
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,39
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,41
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,44
	≥ 18 ans	166	10,46
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,46
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,49
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,51
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,53
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,56
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,58
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,59
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,62
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,64
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,67
	≥ 18 ans	176	10,70

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,70
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,73
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,75
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,79
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,81
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,84
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,85
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,87
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,91
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,93
	≥ 18 ans	186	10,97
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,97
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,99
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	11,03
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	11,05
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	11,08
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	11,11
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,15
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,17
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,20
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,24
	≥ 18 ans	196	11,26

## ANNEXE 6

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 12 DE L'ANNEXE II DE LA CCN « OUVRIERS DES ENTREPRISES TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DE LA RATP »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.2 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> février 2020) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,24
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,27
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,28
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,30
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,32
	≥ 15 ans	161	10,34
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,34
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,37
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,39
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,41
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,44
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,46
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,49
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,51
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,53
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,56
	≥ 18 ans	171	10,58
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,58
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,59
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,62
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,64
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,67
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,70
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,73
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,75
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,79
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,81
	≥ 18 ans	181	10,84

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,84
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,85
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,87
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,91
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,93
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,97
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,99
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	11,03
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	11,05
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	11,08
	≥ 18 ans	191	11,11

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,24
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,27
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,28
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,30
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,32
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,34
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,37
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,39
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,41
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,44
	≥ 18 ans	166	10,46
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,46
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,49
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,51
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,53
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,56
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,58
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,59
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,62
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,64
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,67
	≥ 18 ans	176	10,70

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,70
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,73
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,75
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,79
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,81
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,84
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,85
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,87
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,91
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,93
	≥ 18 ans	186	10,97
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,97
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,99
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	11,03
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	11,05
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	11,08
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	11,11
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,15
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,17
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,20
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,24
	≥ 18 ans	196	11,26

## ANNEXE 7

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 12 DE L'ANNEXE III DE LA CCN « EMPLOYÉS DE CHANTIERS »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.3 de l'Avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille des salaires « Employés de chantiers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> février 2020) :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
1	123	1 553,47
2	134	1 580,95
3	144	1 605,93
4	154	1 630,92
5	165	1 658,40
6	181	1 698,38
7	197	1 737,10

## ANNEXE 8

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 15 DE L'ANNEXE IV DE LA CCN « CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.4 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> février 2020) :

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut
<b>Contremaître</b>			
De 0 mois à 6 mois		191	1 820,07
De 6 mois à 1 an		201,5	1 900,77
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 957,79
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 014,81
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 071,83
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 128,87
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 185,89
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 242,91
<b>Chef de bordée</b>			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 050,63
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 112,15
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 173,66
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 235,18
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 296,69
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 358,22
Plus de 15 ans	18 %	221	2 419,79
<b>Chef de chantier</b>			
De 6 mois à 1 an		247	2 250,42
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 317,93
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 385,45
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 452,96
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 520,48
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 587,99
Plus de 15 ans	18 %	247	2 655,50
<b>Chef de service</b>			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 523,23
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 598,93
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 674,63

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 750,33
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 826,02
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 901,72
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 977,41

## ANNEXE 9

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 12 DE L'ANNEXE I DE LA CCN « OUVRIERS »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.1 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille des salaires « Ouvriers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> mars 2020 ou date ultérieure) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,25
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,28
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,29
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,32
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,33
	≥ 15 ans	161	10,35
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,35
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,38
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,40
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,42
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,45
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,47
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,50
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,52
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,54
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,57
	≥ 18 ans	171	10,59
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,59
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,61
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,63
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,65
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,68
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,71
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,74
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,76
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,80
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,82
	≥ 18 ans	181	10,85

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,85
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,86
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,88
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,92
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,94
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,98
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	11,00
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	11,04
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	11,06
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	11,09
	≥ 18 ans	191	11,13

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,25
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,28
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,29
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,32
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,33
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,35
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,38
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,40
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,42
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,45
	≥ 18 ans	166	10,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,47
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,50
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,52
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,54
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,57
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,59
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,61
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,63
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,65
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,68
	≥ 18 ans	176	10,71

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,71
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,74
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,76
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,80
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,82
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,85
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,86
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,88
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,92
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,94
	≥ 18 ans	186	10,98
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,98
	≥ 1 an et < 2 ans	187	11,00
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	11,04
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	11,06
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	11,09
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	11,13
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,16
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,19
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,21
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,25
	≥ 18 ans	196	11,27

## ANNEXE 10

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 12 DE L'ANNEXE II DE LA CCN « OUVRIERS DES ENTREPRISES TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DE LA RATP »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.2 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> mars 2020 ou date ultérieure) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,25
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,28
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,29
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,32
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,33
	≥ 15 ans	161	10,35
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,35
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,38
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,40
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,42
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,45
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,47
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,50
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,52
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,54
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,57
	≥ 18 ans	171	10,59
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,59
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,61
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,63
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,65
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,68
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,71
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,74
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,76
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,80
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,82
	≥ 18 ans	181	10,85

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,85
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,86
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,88
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,92
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,94
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,98
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	11,00
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	11,04
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	11,06
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	11,09
	≥ 18 ans	191	11,13

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,25
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,28
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,29
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,32
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,33
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,35
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,38
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,40
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,42
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,45
	≥ 18 ans	166	10,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,47
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,50
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,52
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,54
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,57
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,59
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,61
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,63
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,65
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,68
	≥ 18 ans	176	10,71

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,71
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,74
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,76
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,80
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,82
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,85
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,86
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,88
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,92
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,94
	≥ 18 ans	186	10,98
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,98
	≥ 1 an et < 2 ans	187	11,00
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	11,04
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	11,06
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	11,09
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	11,13
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,16
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,19
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,21
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,25
	≥ 18 ans	196	11,27

## ANNEXE 11

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 12 DE L'ANNEXE III DE LA CCN « EMPLOYÉS DE CHANTIERS »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.3 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille des salaires « Employés de chantiers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> mars 2020 ou date ultérieure) :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
1	123	1 555,00
2	134	1 582,51
3	144	1 607,52
4	154	1 632,53
5	165	1 660,04
6	181	1 700,05
7	197	1 738,81

## ANNEXE 12

### SALAIRES GARANTIS – ARTICLE 15 DE L'ANNEXE IV DE LA CCN « CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE »

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.4 de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> mars 2020 ou date ultérieure) :

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut
<b>Contremaître</b>			
De 0 mois à 6 mois		191	1 821,86
De 6 mois à 1 an		201,5	1 902,64
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 959,72
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 016,80
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 073,88
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 130,97
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 188,05
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 245,12
<b>Chef de bordée</b>			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 052,65
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 114,23
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 175,81
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 237,38
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 298,96
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 360,55
Plus de 15 ans	18 %	221	2 422,13
<b>Chef de chantier</b>			
De 6 mois à 1 an		247	2 252,64
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 320,22
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 387,81
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 455,38
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 522,97
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 590,54
Plus de 15 ans	18 %	247	2 658,12
<b>Chef de service</b>			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 525,72
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 601,50

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 677,27
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 753,04
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 828,81
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 904,58
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 980,35

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Ille-et-Vilaine et Morbihan)**  
**(12 avril 1976)**  
(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

---

**ACCORD DU 3 OCTOBRE 2019**  
**RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI**  
**ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1951351M  
IDCC : 863

---

Entre :  
UIMM 35-56,  
D'une part, et  
FO ;  
CFE-CGC ;  
CFDT métal 35 ;  
CGT métaux,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, les briques technologiques de l'industrie 4.0 et les défis démographiques, environnementaux et d'innovation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée ou se trouvant en amont de ce type de situation, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle, de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et

au contexte économique exigeant et fluctuant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 6332-1-3, I, 3° du code du travail et de l'article 9 de l'accord national modifié du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises des secteurs confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles sur le territoire, en accordant une attention particulière aux entreprises de sous-traitance locales, et à celles qui sont touchées de plein fouet par la conjoncture mondiale déprimée et peuvent ou pourraient ainsi remettre en cause leur activité de production sur le territoire.

Les secteurs visés de la métallurgie sont ceux indiqués à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord (origine des entreprises identifiées dans le diagnostic préalable), à savoir :

- fabrication de produits métalliques ;
- fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- fabrication de machines et équipements ;
- industrie automobile ;
- fabrication d'autres matériels de transport ;
- réparation et installation de machines et équipements.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie sur le territoire de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, et plus largement de la région Bretagne ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés, notamment pendant les périodes de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des compétences pour la compétitivité des entreprises, l'intégration des nouvelles technologies, la transformation digitale, l'innovation produit et process, et les défis démographiques et environnementaux ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels plus porteurs ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés, présents dans toutes les CSP (Catégories socioprofessionnelles).

#### Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie susvisés a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

##### *1. Éléments conjoncturels*

La métallurgie de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan se caractérise par un réseau d'entreprises sous-traitantes (1 189 établissements dont plus de 75 % ont moins de 50 salariés ; plus des 2/3 sont des TPE/PME dites « orpheline » présentes dans plusieurs filières). Avec 30 457 salariés, elle représente 58 % des effectifs de la métallurgie bretonne.

En revanche, les deux départements ont perdu depuis la crise 2008, plus de 10 000 emplois ; c'est encore le cas en 2018, avec une perte de – 251 emplois, soit – 0.8 % alors que les autres départements limitrophes (22, 29, 44 et 50) ont gagné des emplois en 2017 et 2018.

Les principaux secteurs qui souffrent encore, malgré l'embellie économique depuis près de 3 ans, sont ceux de :

- l'industrie automobile surtout sur le 35 qui a perdu plus de 7 000 emplois en 10 ans, et continue à en perdre : – 471 emplois en 2018, soit – 9 % ; à noter des effets qui commencent à se faire sentir sur la perte de vitesse du diesel sur certains sites qui ont fait des pertes d'exploitations importantes en 2018. La conjoncture mondiale et hexagonale amène à des projections de production de l'industrie automobile de – 1.8 % en 2019 en France et sur la période 2018-2021, une baisse de – 5 à – 10 % en Europe. Enfin, il est envisagé un risque de – 10 % en 2020 de la production du fait du mix énergétique (notamment < 95 gr/m<sup>3</sup> de CO<sub>2</sub>), du Brexit, de la relation Chine/USA, et des attaques environnementales sur les SUV (bonus/malus), qui tirent le marché depuis 3 ans (35 % du marché des véhicules en France en 2018 contre 5 % en 2008). Une dizaine de sites industriels en Bretagne sont considérés à risque sur la baisse du diesel, qu'il faudra accompagner ;
- la fabrication de produits métalliques surtout sur le Morbihan, avec – 84 emplois en 2018, soit – 2.6 % ; on retrouve notamment la filière machinisme agricole fortement implantée sur notre territoire, avec plus de 1 200 emplois, qui souffre de la concurrence internationale d'une part, et des difficultés de l'agriculture en Europe d'autre part.

Le territoire du 35-56 a connu aussi dernièrement la fermeture d'établissements industriels, soit la perte de 7 000 emplois : DELPHI (équipementier automobile), FAURECIA (équipementier automobile), STRIKER (métal à mémoire de forme), JVC Kenwood (électronique), ASTEELFLASH (un des deux sites sur Redon – électronique), KERPONT INDUSTRIE, SALTEL INDUSTRIE (un des deux sites), PARKER (deux sites industriels sur les 6 d'origine), NAVTIS à Lorient pour la navale... Ces fermetures, ainsi que de nombreux PSE sur la période 2010 à 2016, s'accompagnent de la perte d'influence de grands donneurs d'ordre sur le territoire, ayant directement des conséquences sur les entreprises sous-traitantes et sur l'emploi.

Dans un contexte mondial délicat avec le ralentissement de la croissance mondiale, nous notons à travers une enquête réalisée auprès des entreprises de la métallurgie du 35-56 de plus de 50 salariés (100 entreprises environ), que 85 % d'entre elles sont exposées à la concurrence internationale pour plus de 1/3 de leur activité, d'une part, et à des décisions européennes pour la transition écologique d'autre part. Notre territoire est et va être exposé durablement à la transformation du secteur automobile, et plus globalement des transports et de la mobilité (agricole, automobile, commun, sur mer et dans l'air). Par exemple, nous avons déjà une entreprise du 56 qui a subi de lourdes pertes en 2018 du fait de la baisse des ventes de véhicules Diesel. Mais aussi les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique qui baissent leur commande et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs sous-traitants. Cela nécessite des besoins de nouvelles compétences pour la performance industrielle et la diversification.

À court et moyen termes, les perspectives de reprise de l'activité sont très faibles. Quand en France, la production s'inscrit en progression dans les secteurs de la métallurgie (+ 4 % en volume sur 1 an dans les matériels de transport et + 3 % dans les biens d'équipement), le baromètre de la Banque de France en Bretagne et notamment sur le 35 est en baisse (– 2 % dans le matériel de transport et – 3,5 % dans les biens d'équipement).

De plus, le rebond des cours des matières premières, notamment du pétrole, conjugué à l'appréciation de l'euro s'est traduit par un nouveau repli du taux de marge de 1,8 point en moyenne annuelle et à 33,5 % de la valeur ajoutée pour les entreprises industrielles de notre territoire (source Banque de France). La baisse depuis le pic de 2016 dépasse 3,8 points, ce qui représente un retour au niveau de 2013, avant la mise en place du pacte de compétitivité.

Plusieurs entreprises identifiées dans ce diagnostic territorial doivent s'orienter vers de nouveaux marchés dans les 2 ans afin de pallier la baisse actuelle et à venir de leurs commandes en intégrant un virage technologique.

À ce jour, près d'une vingtaine d'entreprises sont identifiées, principalement dans les secteurs des travaux des métaux, de l'automobile, de l'électronique, des machines et équipements et de la réparation et installation d'équipements industriels.

Nous identifions 2 types de difficultés économiques :

- plusieurs entreprises de type ETI et grands groupes (plutôt équipementiers) sont en forte baisse d'activité ou en activité partielle, du fait de la conjoncture mondiale atone, de la concurrence exacerbée des industriels étrangers notamment asiatiques et européens. Ces baisses d'activités ont un impact direct sur les entreprises sous-traitantes, en réduisant leur carnet de commandes et leur chiffre d'affaires ;
- des filières en difficulté qui vont amorcer une conjoncture défavorable qu'il faut anticiper : le secteur automobile avec déjà 5 entreprises identifiées en difficulté ; les secteurs dépendant des marchés publics des collectivités publiques qui réduisent fortement leurs investissements (pour la métallurgie, les secteurs des travaux des métaux et des biens d'équipement pour les secteurs du BTP, des équipements publics, dont la défense). Il y a aussi l'électronique qui commence à souffrir de la concurrence internationale avec une surcapacité sur les composants, ou la difficulté à concrétiser les commandes due à l'absence de main-d'œuvre qualifiée et polyvalente.

En synthèse, ce diagnostic préalable nous confirme que certaines entreprises connaissent de graves difficultés économiques conjoncturelles qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle. Cette situation s'avère due, selon les entreprises, à des circonstances exceptionnelles comme un incendie qui a ravagé l'outil de production, à une rupture d'approvisionnement liée à des pénuries de matières premières en électronique notamment, ou pour certaines entreprises ayant des difficultés financières ponctuelles, à une rupture de marché liée à un échec commercial à l'export, à une conjoncture économique défavorable sur les marchés internationaux, sur les marchés automobiles qui se dégradent, sur les marchés agricoles qui pénalisent les équipementiers...

Les parties au présent accord ont donc souhaité engager une négociation pour apporter des mesures qui permettent à ces entreprises de passer un cap difficile dans les conditions du recours proche de l'activité partielle, voire en condition de recours à cette mesure.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualification des salariés, aux transitions technologiques et organisationnelles à venir. Pour ce faire elle sera amenée à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de perte de compétences ou d'obsolescence des compétences ;
- développer les compétences clés, techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent se positionner sur les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante.

## *2. Évolution des métiers et besoins en formation*

Les entreprises ont la nécessité d'anticiper l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une diversification vers de nouveaux marchés. De 2011 à 2016 grâce aux mesures urgentes activées, des actions de formation ont pu être prises en charge par l'OPCAIM et le FPSPP pour toutes les entreprises rencontrant de graves difficultés économiques et ce, quelle que soit leur taille.

Ce type de mesure n'est envisageable qu'à condition que les partenaires sociaux signent un accord de branche le prévoyant, étant précisé qu'au regard des difficultés économiques conjoncturelles auxquelles ces entreprises peuvent être amenées à faire face, l'enjeu de leur rebond passe nécessairement par les compétences de leurs salariés.

La dernière enquête emploi de l'observatoire régional des métiers de la métallurgie bretonne montre ce besoin de faire évoluer les compétences notamment avec la disparition des activités les plus simples qui sont automatisées : sur les 320 adhérents de l'UIMM 35-56, depuis la mise en place du programme IDF (Industrie du futur) en Bretagne en 2016 et de la Breizh Fab en 2018, et afin d'améliorer la performance de l'entreprise et de maintenir l'emploi industriel sur le territoire, ce sont 90 PME qui ont engagé la modernisation de leur appareil de production avec la perspective de suppression de plus de 250 postes non qualifiés, qui sont compensés par la création déjà identifiée de 85 emplois qualifiés. Les besoins sont notamment de renforcer l'autonomie des opérateurs de production et les savoirs fondamentaux ; de maîtriser les technologies numériques et digitales ; de diversifier les activités sur un même poste pour être plus agile ; d'intégrer la robotique industrielle ; de développer la maintenance préventive et prédictive ; de renforcer les techniques métiers ; de renforcer la culture économique et industrielle des salariés ; de développer la performance industrielle (comme le LEAN) ; d'améliorer le management intermédiaire et la relation client...

Les principaux thèmes de formation identifiés pour répondre à ces évolutions :

1. Des parcours qualifiants et/ou certifiants dans les métiers technologiques suivants : conduite d'équipements ; industriels, de machines numériques, hydraulique, pneumatique, électromécanique, automatisme, filtration, contrôle des procédés, traitement du gaz et des fluides, étanchéité et développement des matériaux, climatisation et contrôle, robotique TPEB ; programmeur sur robot industriel ; usinage, soudage et découpe ; monteur câbleur en circuits imprimés équipés ; montage assemblage...

2. Métiers de la fonderie : métallurgie des fontes, défauts en fonderie de fonte, masselottage et remplissage, remmoulage...

3. Métiers de la maintenance pour accompagner les nouvelles technologies introduites dans l'entreprise (automatismes, robotique, parcours hydraulique proportionnelle, supervision, télémaintenance, méthodologie de dépannage).

4. Métiers de l'ingénierie : renforcer les compétences socle (impression 3D, digitalisation, CAO...).

5. Transformation digitale et internationalisation de l'entreprise : internationalisation des relations professionnelles, langues étrangères, adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux moyens de bureautique et de communication ; logiciels spécifiques des bureaux d'étude...

6. Management : développer les compétences clefs des managers (dialogue social et droit du travail, management des situations difficiles, gestion de crise, conduite des entretiens, coaching), résolution de problèmes, gestion de projets...

7. Commercial : renforcer les compétences commerciales des techniciens, chargés d'affaires, encadrement...

8. Les fonctions support de l'entreprise industrielle : performance économique (économie d'entreprise, démarche LEAN, transition énergétique...) ; qualité et satisfaction client ; sécurité et santé au travail.

9. Des parcours de formation de remise à niveau (« réapprendre à apprendre ») du type « socle CléA » (certificat de connaissances et de compétences professionnelles) : les fondamentaux de la lecture, de l'écriture et des mathématiques... ; initiation et renforcement des connaissances en informatique et/ou bureautique.

Lorsqu'une formation réalisée dans le cadre du présent accord permettra la délivrance d'une certification professionnelle (CQPM) il sera fait application des dispositions relatives aux seuils d'accueil des certifications de qualification de l'annexe III de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « Convention collective des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan » dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la fabrication de produits métalliques, de produits informatiques, électroniques et optiques, de machines et équipements, l'industrie automobile, la fabrication de matériels de transport et la réparation et l'installation de machines et équipements ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant une activité en lien avec l'industrie automobile, les produits métalliques, les produits informatiques, électroniques et optiques, les machines et équipements, les matériels de transport et la réparation et installation de machines et équipements peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Les parties conviennent de faire évoluer par avenant au présent accord la liste des secteurs visés si la situation économique d'entreprises d'autres secteurs le justifiait.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

## **Article 2**

### *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

#### 1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur d'activité actuel ou à venir de leur entreprise ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle de l'entreprise ;
- former les salariés aux process technologiques innovants, aux nouveaux produits ;
- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés (et notamment des moins qualifiés) ;
- favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise ;
- anticiper les risques de pénurie de compétences par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

#### 2. Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national modifié du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté pour 2019 par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

### 3. Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le CEP (conseil en évolution professionnel), le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, le CPF et/ou le CPF de transition, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance... dans les conditions définies par un accord national de branche étendu et le compte personnel de formation dans un cadre co-construit.

Les parties incitent à ce qu'une communication spécifique sur ces dispositifs soit faite auprès des salariés, et notamment lors du parcours d'intégration et par d'autres voies d'information.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2019 de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, sont annexées au présent accord.

### **Article 3**

#### *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM 35-56.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 9 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM 35-56 invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

La commission paritaire de suivi de l'accord adressera, à la CPREFP, une fois par an, le bilan du suivi des mesures mises en œuvre.

## **Article 5**

### *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM 35-56, aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 6**

### *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 7**

### *Publicité de l'accord*

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

#### **1. Notification**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### **2. Publicité**

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Rennes, le 3 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1267. – PÂTISSERIE**

---

AVENANT N° 92 *BIS* DU 19 SEPTEMBRE 2019  
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1951343M

IDCC : 1267

Entre :

CNAPCCGTF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA ;

FGA CFDT,

D'autre part,

Cet avenant annule et remplace l'avenant n° 92 signé le 20 juin 2019, suite à l'instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 publié au *Journal officiel* le 5 juin 2019 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et à l'instruction n° DSS/SD1C/DGS/PP3/2019/130 du 4 juin 2019 publié au *Journal officiel* le 12 juin 2019 relative à la prise en charge des aides auditives dans le cadre de la réforme « 100 % santé » ;

Considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé ») ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité des actes juridiques mettant en place un régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective imposée par ladite loi avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer le régime frais de santé de la branche tout en conservant l'équilibre de ce régime ;

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises,

Les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'avenant n° 85 de la convention collective de la façon suivante :

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Modification de l'article 57 « Garanties »*

« Le détail des garanties en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

CCAM : classification commune des actes médicaux.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).

HOSPITALISATION			
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		250 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :  Non adhérents DPTM :	300 % BR  200 % BR	
Chambre particulière (*)		80 € par jour	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		25 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			

TRANSPORT		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé sécurité sociale		100 % BR

  

SOINS COURANTS		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné      Non conventionné
Honoraires médicaux		
<b>Remboursés sécurité sociale :</b>		
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM :	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	130 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM :	250 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	200 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	200 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
<b>Non remboursés sécurité sociale</b>		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, podologue, phytothérapie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		45 € par acte limité à 4 actes par année civile
Densitométrie osseuse		Crédit de 80 € par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés sécurité sociale)		110 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés sécurité sociale		110 % BR
Médicaments		
Remboursés sécurité sociale		100 % BR
<b>Non remboursés sécurité sociale</b>		
Contraception prescrite		Crédit de 80 € par année civile
Pharmacie (hors médicaments) :		
Remboursée sécurité sociale		100 % BR
<b>Non remboursée sécurité sociale</b>		
Sevrage tabagique		Crédit de 80 € par année civile
Matériel médical		
Orthopédie remboursée sécurité sociale		100 % BR + crédit de 600 € par année civile
Autres prothèses médicales et appareillages remboursés sécurité sociale (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR + crédit de 600 € par année civile

SOINS COURANTS		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Actes de prévention remboursés sécurité sociale		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR	
Santé bucco-dentaire		
Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés (1).	Nature de l'action : Examen bucco-dentaire de prévention à 35 ans et à 55 ans.  Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire du présent tableau de garantie.	
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récides		
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient [oncologues ; chirurgien...]).	Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable.  Niveau de prise en charge : à hauteur de 450 € HT/acte.	
Prévention des récides de cancers	Nature de l'action : programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récides après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel.  Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.  Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.	
Bilans de prévention		
Bilan de prévention personnel	Nature de l'action : accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention.  Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.	

AIDES AUDITIVES		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020		
Aides auditives remboursées sécurité sociale		
Aides auditives	100 % BR + crédit de 1 200 € par année civile	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés sécurité sociale (*)	100 % BR	

AIDES AUDITIVES		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021		
Équipements 100 % santé (**)		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>e</sup> anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>e</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction)		
Équipements libres (****)		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>e</sup> anniversaire	100 % BR + 1 200 € (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>e</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction)	100 % BR + 300 € (***)	
Piles remboursées et autres consommables ou accessoires remboursés sécurité sociale (*)	100 % BR	
(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018. (**) Équipements de classe I, tels que définis réglementairement. (***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment). (****) Équipements de classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au "contrat responsable." La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1 700 € RSS inclus au 1 <sup>er</sup> janvier 2021).		

DENTAIRE		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	420 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	330 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	420 % BR dans la limite des HLF	
Panier libre (***)		
Inlay, onlay	420 % BR	
Inlay core	330 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	420 % BR	

DENTAIRE		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés sécurité sociale		
Orthodontie remboursée sécurité sociale	250 % BR	
Actes dentaires non remboursés sécurité sociale		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement sécurité sociale	300 % BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Forfait de 1 000 € par implant, limité à 3 implants par année civile	
Orthodontie	300 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

OPTIQUE		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Monture de classe A : adulte et enfant de 16 ans et + (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Monture de classe A : enfant – de 16 ans (**)		
Verres de classe A : adulte et enfant de 16 ans et + (**)		
Verres de classe a : enfant – de 16 ans (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***)		
Monture de classe B : adulte et enfant de 16 ans et + (**)	100 €	
Monture de classe B : enfant - de 16 ans (**)	100 €	
Verres de classe B : adulte et enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : enfant - de 16 ans (**)		

OPTIQUE		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/ système antiptosis/verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + Crédit de 200 € par année civile	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200 € par année civile	
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 500 € par année civile	

(\*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du "100 % santé", tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(\*\*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des produits et prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 1 an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai de 1 an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement d'optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale de 1 an lorsque intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsque intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
  - glaucome ;
  - hypertension intraoculaire isolée ;
  - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
  - rétinopathie diabétique ;
  - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
  - tumeurs oculaires et palpébrales ;
  - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
  - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
  - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
  - kératocône évolutif ;
  - kératopathies évolutives ;
  - dystrophie cornéenne ;
  - amblyopie ;
  - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
  - diabète ;
  - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
  - hypertension artérielle mal contrôlée ;
  - sida ;
  - affections neurologiques à composante oculaire ;
  - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;

- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
  - corticoïdes ;
  - antipaludéens de synthèse ;
  - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l’ophtalmologiste sur l’ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ;
- une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(\*\*\*) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d’une part, et d’une monture d’autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

### Grille optique “verres de classe B”

VERRES unifocaux multifocaux/ progressifs	AVEC/SANS Cylindre	SPH = SPHÈRE CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	MONTANT EN € PAR VERRE (RSS inclus)	
			ADULTE et enfant de 16 ans et +	ENFANT – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	90 €	90 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	150 €	150 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90 €	90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90 €	90 €
		SPH > 0 et S > + 6	150 €	150 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	150 €	150 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	200 €	200 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	320 €	300 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	200 €	200 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	200 €	200 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	320 €	300 €
		SPH > 0 et S > + 8	320 €	300 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	320 €	300 €

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
Nature des frais	Niveaux d’indemnisation
Cure thermique remboursée sécurité sociale :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 €

AUTRES FRAIS	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Fécondation in vitro	Crédit de 300 € par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 300 €

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits "lourds") prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale. »

## **Article 2**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quels que soient la taille de leur entreprise et l'organisme assureur de cette dernière.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ**  
**ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

AVENANT N° 18 DU 30 SEPTEMBRE 2019  
À L'ACCORD DU 25 JUIN 2002 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1951366M  
IDCC : 3043

---

Entre :

FEP ;

SNPRO,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Périmètre*

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

**Article 2**

*Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes  
en application des dispositions légales*

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre II et III du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit des mesures pour réduire ces inégalités constatées et s'est fixé comme objectif notamment d'augmenter la part des femmes dans les emplois d'agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres. Pour remédier à ces écarts, l'accord prévoit des mesures concernant le déroulement de carrière, d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes, les recrutements et l'accès à l'emploi, les conditions de travail, d'emploi et de temps partiel.

Cet accord sera prochainement actualisé dans le cadre de la négociation paritaire qui devrait s'ouvrir d'ici la fin de l'année, sur la base notamment des résultats des études menées en 2014 et en 2018 sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » par l'observatoire des métiers et des qualifications.

### Article 3

#### *Grille applicable*

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille « 1 » ou « 2 » jointe.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

$$\text{Taux horaire} \times 151,67$$

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1<sup>er</sup> de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2020 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

*(Tableaux pages suivantes.)*

**Grille de salaires « 1 » applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020**  
**(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020)**

*(En euros.)*

FILIÈRE EXPLOITATION			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5*	18,23	
	MP4*	16,87	
	MP3	15,13	
	MP2	13,64	
	MP1	12,90	
Chef d'équipe – CE	3	12,85	
	2	12,71	
	1	12,02	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	12,45	12,71
	2	11,58	11,78
	1	10,97	11,15
AQS	3	10,76	10,96
	2	10,66	10,85
	1	10,57	10,75
AS	3	10,51	10,70
	2	10,46	10,64
	1	10,43	10,58
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement). (*) Assimilé cadre.			

*(En euros.)*

FILIÈRE ADMINISTRATIVE – TAUX HORAIRE		
Niveau	Échelon	
Maîtrise – MA	MA3*	18,05
	MA2	17,10
	MA1	15,09
Employés – EA	EA4	13,56
	EA3	12,40
	EA2	11,26
	EA1	10,50
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

FILIÈRE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 824,21
	CA5	4 415,36
	CA4	4 160,30
	CA3	3 598,94
	CA2	3 220,38
	CA1	2 729,96

**Grille de salaires « 2 » applicable au 1<sup>er</sup> février 2020 au plus tôt  
(si la publication de l'arrêté d'extension au *JO* intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020)**

(En euros.)

FILIÈRE EXPLOITATION			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5*	18,25	
	MP4*	16,89	
	MP3	15,15	
	MP2	13,66	
	MP1	12,92	
Chef d'équipe – CE	3	12,87	
	2	12,73	
	1	12,04	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	12,47	12,73
	2	11,60	11,79
	1	10,98	11,16
AQS	3	10,78	10,97
	2	10,68	10,87
	1	10,59	10,77
AS	3	10,53	10,72
	2	10,47	10,66
	1	10,44	10,60
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement). (*) Assimilé cadre.			

(En euros.)

FILIÈRE ADMINISTRATIVE – TAUX HORAIRE		
Niveau	Échelon	
Maîtrise – MA	MA3*	18,08
	MA2	17,13
	MA1	15,11
Employés – EA	EA4	13,58
	EA3	12,42
	EA2	11,28
	EA1	10,52
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

FILIÈRE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 831,36
	CA5	4 421,90
	CA4	4 166,47
	CA3	3 604,27
	CA2	3 225,15
	CA1	2 734,01

#### Article 4

##### *Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### Article 5

##### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

- avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et 1<sup>er</sup> février 2020 au plus tôt.

Fait à Villejuif, le 30 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

**ÉQUIPEMENTS THERMIQUES**

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques  
et de génie climatique**

**(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation  
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 5 JUILLET 2019

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2019

NOR : ASET1951348M

IDCC : 998

Entre :

FEDENE,

D'une part, et

FO ;

FNSCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

**Article 2**

*Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)*

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 535 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

**Article 3**

*Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

NIVEAU	RÉMUNÉRATIONS minimales annuelles
1	18 881
2	19 181
3	19 995
4	21 243
5	22 469
6	23 943
7	25 785
8	28 214
9	31 708

#### **Article 4**

##### *Égalité professionnelle*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

#### **Article 5**

##### *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 6**

##### *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7**

##### *Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

#### **Article 8**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les

articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

**ÉQUIPEMENTS THERMIQUES**

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques  
et de génie climatique  
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation  
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 5 JUILLET 2019

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES  
AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2019

NOR : ASET1951350M

IDCC : 1256

Entre :

FEDENE,

D'une part, et

FO ;

CFE-CGC ;

FNSCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

**Article 2**

*Valeur du point*

La valeur du point est portée à 37,96 € au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### Article 3

#### *Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties*

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

COEFFICIENTS	RÉMUNÉRATIONS minimales annuelles
60	28 014
68	31 750
75	35 018
80	37 353
90	42 022
95	44 356
105	49 025
115	53 694
120	56 029
140	65 367
160	74 705
180	84 043

### Article 4

#### *Égalité professionnelle*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

### Article 5

#### *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 6

#### *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 7

#### *Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## **Article 8**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale  
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS  
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

ACCORD DE RÉVISION DU 20 AOÛT 2019  
RELATIF À LA TRANSPOSITION DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 4 OCTOBRE 2017

NOR : ASET1951352M  
IDCC : 16

---

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant les négociations tenues lors de la réunion du 4 octobre 2017 entre les partenaires sociaux de la branche transport routier et activités auxiliaires du transport et les représentants des ministères des transports et du travail.

Considérant l'arrêté du 6 août 2019 paru au *Journal officiel* du 10 août 2019 portant extension du protocole d'Accord du 4 octobre 2017 et liant son entrée en application à la conclusion du présent accord de révision, en raison de leur caractère indivisible.

Considérant les dispositions relatives à la durée du travail et de repos figurant dans le code des transports.

Considérant les dispositions de la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires du transport (CCNTR).

Considérant les missions de la branche issues de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Considérant la primauté des accords de branche sur les thèmes visés à l'article L. 2253-1 du code du travail issu des ordonnances du 22 septembre 2017.

Considérant que les dispositions de cet accord ne se cumulent pas ni ne remettent en cause les dispositions au moins équivalentes issues d'accords collectifs d'entreprises préexistants.

Les partenaires sociaux des transports routiers et activités auxiliaires du transport s'accordent sur le présent accord de révision qui a pour finalité de transposer dans la CCNTR les éléments structurants de la rémunération identifiés en tant que salaires minima hiérarchiques par le protocole d'accord du 4 octobre 2017 au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS TRANSPOSÉES

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés*

Les éléments de rémunération compensant le travail de nuit, ainsi que le travail des dimanches et jours fériés font partie intégrante des salaires minima hiérarchiques.

Pour ce faire, dans le respect des ordonnances du 22 septembre 2017 précitées et du protocole d'accord du 4 octobre 2017, les partenaires sociaux sont amenés à réviser les modes de calcul des compensations « travail de nuit » et « travail des dimanches et jours fériés » pour certains secteurs tels que détaillés ci-dessous.

#### 1.1. Modalité de calcul de la compensation pour « Travail de nuit »

##### 1.1.1. Principes

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 et de l'article 2 de l'accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015 ne sont pas remises en cause par la nouvelle expression des montants des compensations.

Dans le respect de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 et de l'article 2 de l'accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015, pour les secteurs d'activités suivants :

- transport routier de marchandises et activités auxiliaires ;
- transport de déménagement ;
- prestations logistiques,

les montants de la compensation pour « Travail de nuit » seront désormais exprimés en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient.

##### 1.1.2. Nouvelle expression des montants de compensation

Le pourcentage à appliquer étant lié aux montants des taux horaires conventionnels à l'embauche, il sera ajusté à chaque revalorisation.

Les montants et pourcentages seront intégrés aux barèmes des taux horaires conventionnels des accords et avenants portant revalorisation des salaires minima hiérarchiques.

Les partenaires sociaux adoptent la méthode de transposition telle que présentée pour illustration dans les grilles explicatives ci-dessous.

#### **Grilles explicatives – Transport routier de marchandises et activités auxiliaires**

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'accord du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) portant revalorisation des rémunérations

conventionnelles dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport et de la base de calcul retenue dans l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001, la traduction des compensations pour « Travail de nuit » à retenir est la suivante :

(En euros.)

COEFFICIENTS	TAUX HORAIRE conventionnel à l'embauche	POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation
150 M	10,39	20,0000 %	2,078
138 M	10,15	20,4729 %	2,078
128 M	10,13	20,5133 %	2,078
110 M	10,10	20,5743 %	2,078

Rappel : les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 restent inchangées.

### **Grilles explicatives – Transport de déménagement**

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) à l'accord du 1<sup>er</sup> février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement et de la base de calcul retenue dans l'article 2 de l'accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015, la traduction des compensations pour « Travail de nuit » à retenir est la suivante :

(En euros.)

COEFFICIENTS	TAUX HORAIRE conventionnel à l'embauche	POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation
150 D	10,99	20,0000 %	2,198
138 D	10,46	21,0134 %	2,198
128 D	10,27	21,4021 %	2,198
120 D	10,04	21,8924 %	2,198

Rappel : les modalités d'attribution et de versement de l'article 2 de l'accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015 restent inchangées.

### **Grilles explicatives – Prestations logistiques**

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 11 du 30 juillet 2018 (étendu à la date de signature du présent accord) au protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques et de la base de calcul retenue dans l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001, la traduction des compensations pour « Travail de nuit » à retenir est la suivante :

(Tableau page suivante.)

COEFFICIENTS	TAUX HORAIRE conventionnel à l'embauche	POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation
Pour rappel 150 M	10,39	20,0000 %	2,078
138 L	9,96	20,8635 %	2,078
125 L	9,94	20,9054 %	2,078
120 L	9,92	20,9476 %	2,078
115 L à 110 L	9,91	20,9687 %	2,078

Rappel : les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 restent inchangées.

Les dispositions conventionnelles des secteurs suivants :

- transport routier de voyageurs,
- transport de fonds et valeurs ;
- transport sanitaire,

ne sont pas impactées.

## 1.2. Modalité de calcul des compensations pour « Travail des dimanches et jours fériés »

### 1.2.1. Principes

Pour les secteurs d'activités suivants :

- transport routier de marchandises et activités auxiliaires ;
- transport de déménagement ;
- transport routier de voyageurs ;
- transport sanitaire,

les montants des compensations « Travail des dimanches et jours fériés » seront calculés dorénavant en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les modalités d'attribution et de versement telles que prévues dans les articles 7 *bis*, 7 *ter*, 7 *quater* de la CCNA1 de la CCNTR ne sont pas remises en cause par la nouvelle expression des montants des compensations.

### 1.2.2. Nouvelle expression des montants des compensations

Le pourcentage à appliquer étant lié aux montants des taux horaires conventionnels à l'embauche, il sera ajusté à chaque revalorisation.

Les montants et pourcentages seront intégrés aux barèmes des taux horaires conventionnels des accords et avenants portant revalorisation des salaires minima hiérarchiques.

Les partenaires sociaux adoptent la méthode de transposition telle que présentée pour illustration dans les grilles explicatives ci-dessous.

#### **Grilles explicatives – Transport routier de marchandises et activités auxiliaires**

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'accord du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, la traduction des compensations pour « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

COEFFICIENTS	TAUX HORAIRE conventionnel à l'embauche	DURÉE INFÉRIEURE À 3 HEURES		DURÉE ÉGALE OU SUPÉRIEURE à 3 heures	
		POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation	POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation
150 M	10,39	100,0962 %	10,40	232,9163 %	24,20
138 M	10,15	102,4631 %	10,40	238,4236 %	24,20
128 M	10,13	102,6654 %	10,40	238,8944 %	24,20
110 M	10,10	102,9703 %	10,40	239,6040 %	24,20

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 *bis*, 7 *ter*, 7 *quater* de la CCNA1 de la CCNTR restent inchangées.

### Grilles explicatives – Transport de déménagement

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) à l'accord du 1<sup>er</sup> février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, la traduction des compensations « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

COEFFICIENTS	TAUX HORAIRE conventionnel à l'embauche	DURÉE INFÉRIEURE À 3 HEURES		DURÉE ÉGALE OU SUPÉRIEURE à 3 heures	
		POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation	POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation
150 D	10,99	100,5460 %	11,05	234,4859 %	25,77
138 D	10,46	105,6405 %	11,05	246,3671 %	25,77
128 D	10,27	107,5949 %	11,05	250,9250 %	25,77
120 D	10,04	110,0598 %	11,05	256,6733 %	25,77

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 *bis*, 7 *ter*, 7 *quater* de la CCNA1 de la CCNTR restent inchangées.

### Grilles explicatives – Transport routier de voyageurs

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 (étendu à la date de signature du présent accord) à la convention collective nationale annexe n° 1 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport routier de voyageurs, la traduction des compensations « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

COEFFICIENTS	TAUX HORAIRE conventionnel à l'embauche	DURÉE INFÉRIEURE À 3 HEURES		DURÉE ÉGALE OU SUPÉRIEURE à 3 heures	
		POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation	POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation
155 V	11,6540	123,0479 %	14,34	245,9241 %	28,66
150 V	11,0978	129,2148 %	14,34	258,2494 %	28,66
145 V	10,8345	132,3550 %	14,34	264,5254 %	28,66

COEFFICIENTS	TAUX HORAIRE conventionnel à l'embauche	DURÉE INFÉRIEURE À 3 HEURES		DURÉE ÉGALE OU SUPÉRIEURE à 3 heures	
		POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation	POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation
142 V	10,7210	133,7562 %	14,34	267,3258 %	28,66
140 V	10,6149	135,0931 %	14,34	269,9978 %	28,66
138 V	10,5380	136,0790 %	14,34	271,9681 %	28,66
137 V	10,3514	138,5320 %	14,34	276,8708 %	28,66
136 V	10,3185	138,9737 %	14,34	277,7535 %	28,66
131 V	10,2307	140,1664 %	14,34	280,1372 %	28,66
110 V à 128 V	10,0776	142,2958 %	14,34	284,3931 %	28,66

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 *bis*, 7 *ter*, 7 *quater* de la CCNA1 de la CCNTR restent inchangées.

### Grilles explicatives – Transport sanitaire

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 4 du 16 juin 2016 (étendu à la date de signature du présent accord) à l'accord du 16 février 2004 sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire, la traduction des compensations « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

COEFFICIENTS	TAUX HORAIRE conventionnel à l'embauche	POURCENTAGE à appliquer	MONTANT de la compensation
Emploi B	10,7129	193,7851 %	20,76
Emploi A	10,0943	205,6606 %	20,76

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 *bis*, 7 *ter*, 7 *quater* de la CCNA1 de la CCNTR et l'article 12.6 de l'accord – cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire restent inchangées.

Les dispositions conventionnelles du transport de fonds et valeurs ne sont pas impactées par la révision des modes de calcul de la compensation pour « Travail des dimanches et jours fériés ».

## Article 2

### *Amplitudes, coupures et vacations*

Au regard du régime de travail spécifique, notamment en ce qui concerne l'amplitude de travail, il est précisé que :

- les entreprises de transport routier de voyageurs devront continuer d'appliquer les minima de rémunération liés aux amplitudes, coupures et vacations telles que définis dans l'accord de branche relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur les rémunérations des personnels du 18 avril 2002, dans le cadre légal et réglementaire adéquat (code des transports) ;

- les entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport devront continuer d'appliquer la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle telle que définie dans l'accord national professionnel relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants « grands routiers ou longue distance » du 12 novembre 1998, dans le cadre légal et réglementaire.

### Article 3

#### *Garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles*

Considérant que les dispositions relatives aux garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles ainsi que les majorations minimales conventionnelles pour ancienneté entrent dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les partenaires sociaux réaffirment que ces dispositions relèvent de la primauté de la branche.

Les dispositions conventionnelles de la branche fixant les modalités d'attribution et de versement de ces éléments restent donc inchangées pour l'ensemble des secteurs de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

### Article 4

#### *Treizième mois (TRV, codes NAF 49-39A et 49.39B et transport de fonds et valeurs, code NAF 80.10Z)*

#### 4.1. Principes

Le treizième mois fait partie intégrante du salaire minimum hiérarchique pour les secteurs du transport routier de voyageurs et de transport de fonds et valeurs.

Pour ce faire, dans le respect des ordonnances du 22 septembre 2017 précitées et du protocole d'accord du 4 octobre 2017, les partenaires sociaux sont amenés à réviser les dispositions conventionnelles relatives au treizième mois. Il sera intégré aux barèmes des taux horaires et salaires conventionnels garantis via un salaire annuel garanti dans les accords et avenants portant revalorisation des salaires minima hiérarchiques desdits secteurs.

Les modalités d'attribution et de versement ainsi que les éléments de rémunération entrant dans le calcul du treizième mois tels que définis dans les accords conventionnels :

- article 26 de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 ;
- article 26 de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991, sont inchangés.

#### 4.2. Réécriture de l'article 26 de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002

L'article 26 susvisé « Taux horaire et 13<sup>e</sup> mois pour les personnels des annexes I à III de la convention collective » est modifié comme suit :

« Dans les entreprises de transport routier de voyageurs, il est garanti à tous les salariés visés par le présent article un taux horaire conventionnel. Celui-ci inclut les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, il est créé, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année, un 13<sup>e</sup> mois conventionnel.

Ce 13<sup>e</sup> mois est calculé *pro rata temporis* pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'une année civile complète de travail effectif, tel qu'il est défini par les dispositions légales.

Il s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaires dans le cadre d'une activité à temps complet et *pro rata temporis* dans les autres cas. Le taux horaire minimal hiérarchique pris en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

Toutes les primes à caractère annuel, y compris les 4/30, versées dans les entreprises à la date d'entrée en application de l'accord, s'imputent sur ce 13<sup>e</sup> mois.

Il est institué de la manière suivante :

- moitié au 31 décembre pour la 1<sup>re</sup> année civile suivant l'entrée en vigueur de l'accord ;
- totalité au 31 décembre de l'année suivante.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions du présent article se substitueront à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la convention collective nationale annexe I. Les majorations des minima conventionnels en fonction de l'ancienneté, fixées par l'article 13 de la convention collective nationale, annexe I, restent en vigueur.

Les taux horaires minima hiérarchiques et salaires mensuels garantis des personnels de la convention collective nationale, annexe I, figurent en annexe du présent accord. »

## Grilles explicatives

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 (étendu à la date de signature du présent accord) à la convention collective nationale annexe n° I sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport routier de voyageurs, la traduction à retenir est la suivante :

(En euros.)

À TITRE INDICATIF, SALAIRE ANNUEL GARANTI POUR LES SALARIÉS À TEMPS COMPLET au 31 décembre 2019 pour une ancienneté acquise au 1 <sup>er</sup> janvier 2019									
Groupes	Coefficients	À l'embauche	Après 1 an 2 %	Après 5 ans 6 %	Après 10 ans 8 %	Après 15 ans 10 %	Après 20 ans 14 %	Après 25 ans 17 %	Après 30 ans 20 %
2	110 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
3	115 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
4	120 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
5	123 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
6	128 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
7	131 V	18 620,28	20 575,41	21 382,29	21 785,73	22 189,17	22 996,05	23 601,20	24 206,36
	136 V	18 780,12	20 752,03	21 565,84	21 972,74	22 379,64	23 193,45	23 803,80	24 414,16
7 bis	137 V	18 840,00	20 818,20	21 634,60	22 042,80	22 451,00	23 267,40	23 879,70	24 492,00
8	138 V	19 179,60	21 193,46	22 024,57	22 440,13	22 855,69	23 686,81	24 310,14	24 933,48
9	140 V	19 319,52	21 348,07	22 185,25	22 603,84	23 022,43	23 859,61	24 487,49	25 115,38
	142 V	19 512,60	21 561,42	22 406,97	22 829,74	23 252,52	24 098,06	24 732,22	25 366,38
9 bis	145 V	19 719,24	21 789,76	22 644,26	23 071,51	23 498,76	24 353,26	24 994,14	25 635,01
10	150 V	20 198,40	22 319,23	23 194,50	23 632,13	24 069,76	24 945,02	25 601,47	26 257,92
	155 V	21 210,72	23 437,85	24 356,98	24 816,54	25 276,11	26 195,24	26 884,59	27 573,94

La traduction ci-dessus sera similaire pour les catégories « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise ».

4.3. Réécriture de l'article 26 de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991

L'article 26, paragraphe *b* de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991 est modifié comme suit :

La deuxième phrase est remplacée par celle suivante :

« Ce 13<sup>e</sup> mois, calculé sur le salaire minimum hiérarchique du salarié concerné pour le mois de décembre est versé, en décembre, au prorata du nombre de jours de présence effective au cours de la période annuelle de référence retenue dans l'entreprise. »

## **Article 5**

### *Frais de déplacement*

Les parties signataires rappellent l'engagement de l'État via le protocole d'accord du 4 octobre 2017 précité de maintenir le régime social et fiscal spécifique à la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport tel que défini dans le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Les parties signataires soulignent que le protocole « relatif aux frais de déplacement » des ouvriers du 30 avril 1974 et ses avenants successifs sont des accords conventionnels étendus par arrêtés ministériels et fixant les conditions, modalités et montants du remboursement des frais professionnels des personnels susvisés sous la forme d'une indemnisation sur la base d'allocations forfaitaires.

Elles soulignent également que ces allocations forfaitaires sont réputées être utilisées conformément à leur objet dès lors que sont respectées les dispositions réglementaires relatives aux circonstances de leur versement et à leurs montants.

À ce titre, les parties signataires rappellent que le versement des frais et/ou indemnités de repas dans les conditions fixées par le protocole du 30 avril 1974 est notamment lié aux contraintes opérationnelles ou aux obligations impliquées par le service pesant sur les personnels de prendre, conformément aux usages de la profession, leur repas au restaurant, quel que soit le type d'établissement de restauration.

Elles rappellent enfin que lesdites contraintes ou obligations visent également les situations dans lesquelles les personnels concernés sont affectés à une opération professionnelle ou à un service hors de leur lieu de travail, alors même que cette opération ou ce service se déroulerait à proximité du siège de l'entreprise, ou du lieu de rattachement administratif ou du domicile desdits personnels, ou alors même que leur pause repas serait réduite ou interrompue pour une raison impérative s'inscrivant dans les spécificités d'un secteur d'activité.

## **TITRE II**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article 6**

### *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 7**

### *Durée de l'accord et entrée en application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à extension.

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

---

ACCORD DE MÉTHODE DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2019  
RELATIF AU RAPPROCHEMENT DE LA CONVENTION  
VERS UNE CONVENTION COLLECTIVE PRÉSENTANT DES CONDITIONS COMPARABLES

NOR : ASET1951369M  
IDCC : 1170

---

Entre :

FFTB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par la loi du 8 août 2016 a été confirmé.

L'objectif poursuivi est de favoriser le regroupement de branches.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des tuiles et briques ont décidé de se réunir pour élaborer un accord de méthode en vue d'un rapprochement de la branche tuiles et briques avec une branche des matériaux de construction pour l'industrie afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment pour les salariés de la branche des tuiles et briques.

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Les partenaires sociaux soulignent à ce sujet que la branche de l'industrie des tuiles et briques a participé aux négociations interbranches relatives à la mise en place d'un accord relatif à la formation professionnelle continue avec le secteur des matériaux de construction pour l'industrie, et plus spécifiquement depuis 2010, lors de la création de l'OPCA 3 +. Ces branches sont d'ailleurs réunies dans la même section paritaire professionnelle de l'OPCO 2i sous l'appellation matériaux de construction pour l'industrie et le verre (MCIV).

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

## **Article 2**

### *Désignation de la branche de rapprochement*

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la branche tuiles et briques ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des industries de carrières et matériaux de construction identifiée sous les codes IDCC : 87/135/211.

Les conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction (60 500 salariés – données DARES 2015) et celle des tuiles et briques participent à une structure paritaire commune pour la formation professionnelle.

## **Article 3**

### *La méthode de rapprochement*

La CPPNI de la branche de l'industrie des tuiles et briques a pour objectif de prendre contact avec la CPPNI des industries de carrières et matériaux de construction pour étudier la faisabilité d'un accord de méthode.

Des réunions de CPPNI communes vont commencer au cours du premier trimestre 2020.

Les parties intéressées vont devoir établir une méthode permettant de définir les thèmes pouvant faire l'objet d'un socle commun de dispositions et les thèmes pouvant être traités en annexes en raison de spécificités liées à des situations différentes.

Ce n'est qu'une fois le contenu de ce tissu conventionnel « suffisamment abouti » que le rapprochement des branches pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans un délai de 5 ans au maximum, par un statut conventionnel commun.

## **Article 4**

### *Représentativité*

Jusqu'en 2021, date des prochaines mesures de représentativité, la branche tuiles et briques reste représentative dans son champ d'application.

Au-delà de 2021, cette représentativité sera calculée suivant les règles légales en vigueur.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt*

Le présent accord, conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, entre en vigueur dès sa signature.

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre en charge du travail et de l'emploi dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 7**

### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUILLET 2019**

**RELATIF AUX MESURES DE FIN DE CARRIÈRE**

NOR : ASET1951344M  
IDCC : 218

---

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

CFDT ;

FEC FO ;

SNFOCOS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération pour les organismes de moins de 300 salariés cesse de s'appliquer le 31 août 2019.

Dans l'attente d'une renégociation globale des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises aux termes du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances qui cessera de produire ses effets le 7 octobre 2021, les parties conviennent d'assurer la continuité des mesures visant à l'aménagement des fins de carrière.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne-temps*

Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1. du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à partir des 3 années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne-temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

## **Article 2**

### *Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite*

Les organismes tiennent à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Les salariés âgés de 55 ans et plus participent, à leur demande, à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'information, qui se déroulent pendant le temps de travail, sont l'occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire ;
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle) ;
- leur proposer un rétro planning.

Un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, et notamment avec l'assurance retraite du régime général, est proposé au salarié qui le sollicite, afin de faciliter sa prise de connaissance des différentes possibilités de départ en retraite sur la base d'un diagnostic conseil personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité entraînant surcote des prestations peuvent lui être présentées.

Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les 2 mois qui suivent.

Des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

## **Article 3**

### *Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel*

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

## **Article 4**

### *Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite*

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 3 du présent avenant sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

## **Article 5**

### *Dispositions diverses*

Le présent avenant s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur à sa date d'agrément.

Il prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3232. – ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

---

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUILLET 2019

RELATIF AUX MESURES DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1951346M

IDCC : 3232

---

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

FEC FO ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Les dispositions du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339

Convention collective nationale  
IDCC : 2603. – **PRATICIENS-CONSEILS**  
**DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

---

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUILLET 2019

RELATIF AUX MESURES DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1951347M

IDCC : 2603

---

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

FEC FO ;

SGPCOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Les dispositions du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3302

Convention collective nationale  
IDCC : 2147. – **ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU  
ET D'ASSAINISSEMENT**

AVENANT N° 18 DU 9 AOÛT 2019  
RELATIF À LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES POUR L'ANNÉE 2019  
NOR : ASET1951368M  
IDCC : 2147

Entre :  
FP2e ;  
FDEI,  
D'une part, et  
FO ;  
CFE-CGC ;  
INTERCO CFDT,  
D'autre part,  
Étant exposé :

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2<sup>e</sup> et de la FDEI ont présenté le bilan social de la branche et échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 1,4 % en décembre 2018. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 31 janvier et 23 mai 2019, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant, d'une part, une revalorisation des groupes I à VIII inclus, ainsi que de la compensation d'astreinte à hauteur de + 1,60 % avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'autre part, l'intégration de l'augmentation de 1,1 % prévue en 2018 par décision unilatérale des représentants employeurs, pour l'établissement des nouveaux salaires minimaux de 2019.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

(En pourcentages.)

ÉVOLUTION DES PRIX À LA CONSOMMATION (hors tabac)			ÉVOLUTION DES MINIMA DE SALAIRES		
Années		Cumul	Années		Cumul
2001	+ 1,60	1,60	2002	+ 1,80	1,80
2002	+ 2,10	3,73	2003	+ 2,00	3,84
2003	+ 1,60	5,39	2004	+ 2,00	5,91

ÉVOLUTION DES PRIX À LA CONSOMMATION (hors tabac)				ÉVOLUTION DES MINIMA DE SALAIRES		
Années		Cumul		Années		Cumul
2004	+ 1,90	7,40		2005	+ 2,00	8,03
2005	+ 1,60	9,11	2006	0	8,03	
2006	+ 1,50	10,75	2007	+ 5 (*)	13,43	
2007	+ 2,53	13,55	2008	+ 2,53	16,30	
2008	+ 1,00	14,69	2009	+ 2,00	18,63	
2009	+ 0,83	15,64	2010	+ 2,33	21,39	
2010	+ 1,69	17,59	2011	+ 3,69	25,87	
2011	+ 2,40	20,42	2012	+ 3,90	30,78	
2012	+ 1,20	21,86	2013	0	30,78	
2013	+ 0,60	22,59	2014	+ 2,20	33,66	
2014	0,00	22,59	2015	0,00	33,66	
2015	+ 0,18	22,81	2016	+ 0,60	34,46	
2016	+ 0,62	23,58	2017	+ 1,00	35,80	
2017	+ 1,10	24,93	2018	+ 1,10	37,30	
2018	+ 1,40	26,68	2019	+ 1,60	39,50 (**)	
Différentiel			12,82			
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.						
(**) Le cumul de 39,5 % ne concerne que les groupes I à III.						

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Salaires minimaux*

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 14 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Groupe I	19 884
Groupe II	20 608
Groupe III	21 967
Groupe IV	22 973
Groupe V	26 909
Groupe VI	35 042
Groupe VII	47 978
Groupe VIII	56 741

(Textes pages suivantes.)

## **Article 2**

### *Compensation de l'astreinte*

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 15 de la convention collective est désormais fixée à 13,35 euros par période de 24 heures.

## **Article 3**

### *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)*

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 23 mai 2019, le bilan social de la branche pour 2018 a été examiné par la commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur de 3,56 % à celui des hommes.

D'autre part, les membres de la CPPNI ont convenu de mener des négociations en vue d'aboutir à un accord de branche sur l'égalité hommes/femmes. Cette négociation a été ouverte lors de la CPPNI du 20 octobre 2018 et s'est poursuivie lors des réunions des 31 janvier et 23 mai 2019.

## **Article 4**

### *Information des organisations syndicales*

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les organisations syndicales.

## **Article 5**

### *Extension et prise d'effet du présent avenant*

Les présentes dispositions s'appliquent avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 9 août 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 2 DU 10 SEPTEMBRE 2019  
À L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2015 RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'UN RÉGIME CONVENTIONNEL FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1951353M

IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet :

1. La modification du préambule et de l'article 2.
2. La modification des titres IV à VII dans le cadre de la fin de la recommandation.
3. La lisibilité des garanties et la mise en conformité des garanties du régime de l'article 11.3.4 intitulé « Prestations », (qui renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée « Garanties collectives complémentaire santé obligatoire ») avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, le nouveau cahier des charges du contrat responsable (art. R. 871-2 du code de la sécurité sociale, modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019) dans le cadre de la réforme dite du « 100 % santé ».
4. La modification des taux de cotisation conventionnels.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Modification du préambule et de l'article 2*

Le préambule est supprimé et remplace le texte suivant :

#### « Préambule

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche du sport ont décidé de mettre en place, par accord de branche, un régime frais de santé collectif et obligatoire au niveau national à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, avec des prestations supérieures au panier de soins minimum défini par le législateur.

Les partenaires sociaux de la branche du sport ont eu à l'esprit la nécessité pour les salariés et les entreprises de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les dispositions relatives à la portabilité des droits et bénéficiant pleinement du dispositif du haut degré de solidarité. »

L'article 2 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

#### « Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de frais de santé dans la branche du sport.

Ce régime collectif et obligatoire est constitué d'une couverture de frais de santé à adhésion obligatoire qui a pour but de compléter les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée "Régime conventionnel obligatoire".

Ce régime intègre également :

- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Des couvertures de frais de santé surcomplémentaires et facultatives ont également été créées.

Ces couvertures surcomplémentaires pourront être choisies :

- soit par les entreprises, à titre plus favorable, comme étant leur régime collectif à adhésion obligatoire ;
- soit par les salariés, à titre individuel, ainsi que pour leurs éventuels ayants droit.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui mis en place par la branche au titre du régime conventionnel obligatoire, selon l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il est en outre précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, ses stipulations devront être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dispositions réglementaires. »

## **Article 2**

### *Modification des titres IV à VII*

Les titres IV à VII sont supprimés et remplacés par les titres suivants :

Le titre IV « Organismes assureurs recommandés » est supprimé de l'accord.

Le titre V devient le titre IV « Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » :

#### « Titre IV

#### Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés couverts au titre du régime conventionnel obligatoire bénéficient de l'ensemble de ces mesures dans les conditions visées ci-après.

## Article 10

### *Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité*

#### Article 10.1

##### *Montant du financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité*

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que 2 % des cotisations acquittées au titre du régime conventionnel obligatoire pour les salariés sont affectées au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

#### Article 10.2

##### *Actions prioritaires de la branche*

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir pour définir des actions prioritaires de solidarité et/ou de prévention conformément au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. Ces actions prendront en compte les spécificités particulières de la branche du sport.

Les garanties présentant un degré élevé de solidarité prendront la forme, notamment :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé de branche ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations telles que la perte d'autonomie, le handicap, ou encore le bénéfice d'un soutien aux aidants familiaux). »

Le Titre VI « Commission paritaire nationale » est supprimé de l'accord.

Le titre VII « Date d'effet. – Durée. – Révision Dénonciation. – Dépôt » devient le titre V et est remplacé par le texte suivant :

## « Article 11

### *Date d'effet. – Durée. – Dépôt*

Le présent accord est conclu à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivante.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Article 12

### *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, dans le respect de l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation. »

### Article 3

#### *Modification de l'annexe I « Régime conventionnel frais de santé »*

L'annexe I de l'accord du 6 novembre 2015 issu de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017, détaillant les prestations du régime conventionnel obligatoire, est remplacée par l'annexe du présent avenant.

Il est rappelé qu'à titre plus favorable, les structures couvertes par le présent accord peuvent faire le choix d'appliquer une couverture collective et obligatoire avec des niveaux de prestations égales ou supérieures, à celles du régime conventionnel obligatoire.

### Article 4

#### *Modification de l'article 7.1 « Cotisations du régime conventionnel obligatoire »*

Les taux de cotisations prévus à l'article 7.1 sont modifiés comme suit :

« Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe I), les taux de cotisations pour les salariés isolés prévus par l'article 7.1 issu de l'accord du 6 novembre 2015 et de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017 sont modifiés comme suit :

*(En pourcentage du PMSS.)*

COTISATION MENSUELLE	SALARIÉ (isolé)
Régime général	0.92
Régime local (Alsace-Moselle)	0.59

Cette cotisation, donnée à titre informatif, peut être inférieure, sous réserve du respect de l'article 4 (de l'accord du 6 novembre 2015), notamment par l'application d'un taux d'appel. »

### Article 5

#### *Organismes assureurs labellisés*

Les partenaires sociaux ont décidé de labelliser les organismes assureurs suivants :

Umanens :

Union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, SIREN n° 800 533 499, siège social : 40, boulevard Richard-Lenoir, 75011 Paris composée de :

- La Mutuelle Familiale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, SIREN n° 784 442 915, siège social : 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, assureur, gestionnaire et distributeur ;
- Identités Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, SIREN n° 379 655 541, siège social : 24, boulevard de Courcelles, 75017 Paris, assureur et distributeur ;
- l'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 823 416 359, dont le siège social est situé à 19, rue de Paris, 93013 Bobigny Cedex, assureur et distributeur.

Le groupement de co-assurance AESIO/Malakoff Médéric prévoyance :

- groupe AESIO, siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 821 965 241 dont Adréa mutuelle, Apréva mutuelle et Eovi-Mcd mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Informations disponibles sur [www.orias.fr](http://www.orias.fr) ;
- Malakoff Médéric prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, n° SIREN 775 691 181 dont le siège est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric Humanis, 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Le groupe AESIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

AG2R prévoyance, membre du groupe AG2R La Mondiale, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est à Paris (75008), 104-110, boulevard Haussmann, membre du GIE AG2R.

Le groupement de co assurance mutualiste compose de :

- Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, siège sociale : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 685 399, siège social : 3 square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15.

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co-assurance. Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution au Groupe VYV immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 532 661 832, siège social : 33, avenue du Maine, 75014 Paris.

Le Groupe VYV assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

Cette labellisation – dépourvue de tout caractère contraignant – constate que ces organismes offrent des contrats conformes aux caractéristiques du régime conventionnel frais de santé.

## **Article 6**

### *Effet et dépôt*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivante.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport (après extension pour les entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires). Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ses dispositions s'incorporent à l'accord frais de santé du 6 novembre 2015 et remplacent les dispositions prévues par l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017. Les parties signataires du présent accord s'engagent à réaliser les formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

(Suivent les signatures.)

Fait à Paris, le 10 septembre 2019.

# ANNEXE I

## TABLEAU DE GARANTIES

Les prestations du régime de base intègrent le remboursement de la sécurité sociale		Régime Conventionnel R1	Régime Conventionnel R1 + Option R2	Régime Conventionnel R1 + Option R3
Hospitalisation	Frais de séjour	130% BR	150% BR	180% BR
	Honoraires, Actes de chirurgie, d'anesthésie, OPTAM	150% BR	190% BR	200% BR
	Honoraires, Actes de chirurgie, d'anesthésie, NON OPTAM	120% BR	150% BR	180% BR
	Forfait hospitalier et psychiatrique	100% FR sans limitation de durée Prise en charge intégrale du forfait	100% FR sans limitation de durée Prise en charge intégrale du forfait	100% FR sans limitation de durée Prise en charge intégrale du forfait
	Participation forfaitaire actes lourds			
	Chambre particulière (limitée à 30 jours)	Non couvert	30€/jour	40€/jour
	Lit d'accompagnement (pour enfant jusqu'à 12 ans)	Non couvert	30€/jour	40€/jour
	Transport pris en charge par la SS (1)	100% BR	100% BR	100% BR
Soins courants	Visites, consultations de généralistes OPTAM	120% BR	130% BR	130% BR
	Visites, consultations de généralistes non OPTAM	100% BR	100% BR	100% BR
	Visites, consultations de spécialistes OPTAM	150% BR	175% BR	200% BR
	Visites, consultations de spécialistes non OPTAM	120% BR	130% BR	180% BR
	Analyses	100% BR	100% BR	100% BR
	Actes d'imagerie médicale, d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie OPTAM	150% BR	175% BR	200% BR
	Actes d'imagerie médicale, d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie non OPTAM	120% BR	130% BR	180% BR
	Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
	Actes de chirurgie et techniques médicaux OPTAM	150% BR	175% BR	200% BR
	Actes de chirurgie et techniques médicaux non OPTAM	120% BR	130% BR	180% BR
Pharmacie	Médicaments à service médical rendu (SMR) "majeur" ou "important"			
	Médicaments à service médical rendu (SMR) "modéré"	100% BR	100% BR	100% BR
	Médicaments à service médical rendu (SMR) "faible"			
Optique		Modalités de renouvellement décrite en annexe* Prise en charge de la monture dans la limite de 100€		
	Equipement 100% Santé (équipement de classe A)			
	Equipement de classe A (monture+verres) y compris prestations d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents et/ou suppléments pour verres avec filtres	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV
	Equipement libres			
	Réseau partenaire :			
	Equipement avec 2 verres simples	150 €	160 €	210 €
	Equipement avec 2 verres complexes	285 €	330 €	420 €
	Equipement avec 1 verre simple et 1 verre complexe	230 €	240 €	320 €
	Equipement libre			
	Hors réseau :			
	Equipement avec 2 verres simples	120 €	120 €	140 €
	Equipement avec 2 verres complexes	220 €	220 €	250 €
	Equipement avec 1 verre simple et 1 verre complexe	170 €	170 €	180 €
	Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A. Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséconiques)	100% BR dans la limite des PLV 100% BR	100% BR dans la limite des PLV 100% BR	100% BR dans la limite des PLV 100% BR
	Lentilles prises en charge par la SS			
	Lentilles non prises en charge par la SS	BR + 70 €/an	BR + 150 €/an	BR + 200 €/an
	Lentilles jetables			

Dentaire	Soins			
	Soins dentaires	100% BR	100% BR	100% BR
	Soins et prothèses dentaires 100% Santé			
	Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité Sociale	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF
	Prothèses			
	Panier maîtrisé			
	Inlay-Onlay	160% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF
	Soins et Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité Sociale	175% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF	270% BR dans la limite des HLF
	Panier libre			
	Inlay-Onlay	160% BR	200% BR	200% BR
	Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité Sociale	175% BR	200% BR	270% BR
	Autres actes dentaires			
Autres	Orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale	160% BR	200% BR	270% BR
	SOINS JUSQU'AU 31/12/2020			
	Aides auditives remboursées SS			
	Prothèses auditives	130% BR	160% BR	220% BR
	SOINS A COMPTER DU 01/01/2021			
	Équipement 100% Santé (équipement de classe I)	Acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans		
	Aides auditives remboursées par la SS	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF
	Équipement libre (équipement de classe II)	Acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans dans les limites du plafond de remboursement prévu par le contrat responsable		
	Prothèses auditives prise en charge par la SS	130% BR	160% BR	220% BR
	Piles remboursées SS			
	Piles remboursées SS	100% BR	100% BR	100% BR
	Orthopédie et autres prothèses prise en charge par la SS	130% BR	160% BR	220% BR
	Ostéopathie	25€/an limité à 1 séance par an et par bénéficiaire	25€/an limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	25€/an limité à 3 séances par an et par bénéficiaire

(1) ambulance ou taxi conventionné, hors SMUR

Les équipements 100% Santé et les prestations supplémentaires y afférentes sont ceux définis réglementairement

Les équipements libre ou relevant du panier maîtrisé sont tels que définis réglementairement

Conditions de renouvellement de l'équipement

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 146 DU 22 OCTOBRE 2019  
RELATIF À L'ORGANISME CERTIFICATEUR DE LA BRANCHE

NOR : ASET1951354M  
IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour consolider la place de la branche comme instance certificatrice compte tenu des évolutions du cadre réglementaire, les partenaires sociaux de la branche du sport ont décidé de créer un organisme certificateur prenant la forme d'une association loi 1901. Il a notamment pour mission de créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche, tout en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrées, le tout sous l'égide de la CPNEF de la branche.

L'organisme certificateur est par ailleurs l'entité morale détentrice des droits de propriété intellectuelle attachés à ces mêmes certifications.

Il remplace la sous-commission CQP.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 2.2.2.5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.2.2.5

*Organisme certificateur de la branche du sport (OC sport)*

#### 2.2.2.5.1. Objet

Il est créé un organisme certificateur de la branche du Sport sous la forme d'une association, conformément à la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

Rattaché à la CPNEF de la branche, qui reste l'instance décisionnaire, il a notamment pour mission de :

- créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche du sport en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrées par la branche sous l'égide de la CPNEF ;
- instruire les demandes de création de certificats de qualification professionnelle formulées auprès de la branche ;
- réaliser l'observation et le suivi des certificats de qualification professionnelle de la branche ;
- être l'entité morale détentrice des droits de la propriété intellectuelle des certifications délivrées par la branche du sport ;
- veiller à l'évolution et aux ajustements des certifications délivrées par la branche du sport et de leurs modalités de mise en œuvre, en faisant à la CPNEF toute proposition favorisant leurs développements ;
- enregistrer et assurer les suivis des certifications délivrées par la branche du sport auprès des instances de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- promouvoir les certifications délivrées par la branche du sport ;
- assurer toute mission, rentrant dans ses prérogatives, qui lui serait attribuée par la CPNEF.

#### 2.2.2.5.2. Composition

L'OC sport se compose de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présence convention. »

### **Article 2**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 3**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à sa date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Fait à Paris, le 22 octobre 2019.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190470-001219

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---