



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2022-37**

24 septembre 2022



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-37 du 24 septembre 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	245

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2022-37 du 24 septembre 2022

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 669   Verre. Fabrication-mécanique</b> : accord du 20 juillet 2022 relatif au positionnement conventionnel des certificats de qualification professionnelle (CQP) .....	4
<b>IDCC 669   Verre. Fabrication-mécanique</b> : accord du 20 juillet 2022 relatif au parcours syndical des représentants du personnel et à sa valorisation .....	7
<b>IDCC 822   Métallurgie. Savoie</b> : avenant du 11 juillet 2022 à l'accord du 9 février 2022 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) .....	16
<b>IDCC 937   Métallurgie. Creuse-Haute-Vienne</b> : accord du 20 juin 2022 relatif à la prime de vacances de transition .....	19
<b>IDCC 1274   Métallurgie. Corrèze</b> : accord du 21 juin 2022 relatif à la prime de vacances de transition et à la prime de fin d'année de transition.....	23
<b>IDCC 1605   Dératisation-3D</b> : accord du 10 août 2022 relatif au dispositif de la Pro A.....	28
<b>IDCC 1634   Métallurgie. Côtes-d'Armor</b> : accord du 5 juillet 2022 à l'accord du 5 avril 1991 relatif au barème de taux effectifs garantis annuels.....	34
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2022-08 du 26 juillet 2022 relatif au critère « Formation initiale dans l'emploi » de la classification de la CCN des CLCC .....	37
<b>IDCC 2216   Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire</b> : avenant n° 86 du 17 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels .....	39
<b>IDCC 2266   Métallurgie. Mayenne</b> : accord du 11 mars 2022 à l'avenant «A» relatif à la modification de l'annexe « Salaires A.2 – 23 ».....	43
<b>IDCC 2980   Métallurgie. Somme</b> : avenant du 22 juillet 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.....	45
<b>IDCC 2980   Métallurgie. Somme</b> : accord du 22 juillet 2022 relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés .....	48
<b>IDCC 2980   Métallurgie (Somme)</b> : avenant du 22 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales .....	51
<b>IDCC 3249   Industries de carrières et matériaux de construction</b> : convention collective nationale du 6 juillet 2022 .....	54

**Accord du 20 juillet 2022**

relatif au positionnement conventionnel  
des certificats de qualification professionnelle (CQP)

NOR : ASET2251152M

IDCC : 669

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CSVM ;**

**CSVT ;**

**FCSIV ;**

**CSFVP ;**

**CSVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEC – FO ;**

**FCE CFDT ;**

**CFE CGC chimie**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la création d'un CQP agent de maintenance, les parties ont décidé de se réunir pour fixer comme, à l'instar des autres CQP, existants du positionnement conventionnel de ce dernier.

L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« Article 1<sup>er</sup> | *Positionnement conventionnel des CQP*

**Article 1.1** | Cas du salarié ayant obtenu le CQP et tenant le poste en lien avec la certification validée

Les parties ont convenu que les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer un coefficient hiérarchique inférieur aux coefficients prévus dans la grille ci-après appelé "coefficient plancher".

Les parties ont décidé de positionner les six CQP selon la grille suivante :

- position du CQP “conducteur d’équipement industriel” : coefficient 190 ;
- position du CQP “animateur d’équipe” : coefficient 270 ;
- position du CQP “technicien de maintenance industrielle” : coefficient 250 ;
- position du CQP “opérateur qualité” : coefficient 180 ;
- position du CQP “agent logistique” : coefficient 180 ;
- position du CQP “agent de maintenance” : coefficient 190.

En outre, il est rappelé que le salarié qui bénéficie, à la date d’obtention du CQP, d’un coefficient supérieur à celui qui est indiqué dans la grille de positionnement conserve son coefficient et ne peut faire l’objet d’une modification unilatérale par l’employeur.

Le présent positionnement est transcrit dans la grille de classification.

Le coefficient plancher s’applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la validation du jury.

### **Article 1.2 | Cas du salarié ayant obtenu le CQP sans tenir le poste pour lequel il a obtenu le CQP**

Si, en général, le salarié occupe le poste pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises. Ces situations sont celles où le salarié ayant obtenu un CQP n’exerce pas réellement les fonctions en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu. Dans le cas où une telle situation se présenterait, il a été décidé que le salarié obtiendrait, à minima, la reconnaissance du coefficient “précédent” le coefficient plancher.

Ce qui revient au positionnement suivant :

- position du CQP “conducteur d’équipement industriel” : coefficient 180 ;
- position du CQP “animateur d’équipe” : coefficient 250 ;
- position du CQP “technicien de maintenance industrielle” : coefficient 230 ;
- position du CQP “opérateur qualité” : coefficient 165 ;
- position du CQP “agent logistique” : coefficient 165 ;
- position du CQP “agent de maintenance” : coefficient 180.

Le coefficient plancher s’applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la validation du jury.

Par ailleurs, dès lors que le salarié occupera le poste en lien avec le CQP, le coefficient plancher prévu au paragraphe 1.1 s’appliquera le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la prise de poste.

### **Article 1.3 | Cas du changement d’entreprise dans la branche**

En cas de changement d’entreprise dans la branche, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, dans la mesure où le salarié est affecté sur un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP. »

## **Article 2 | Révision**

Chaque organisation représentative signataire du présent accord peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d’un délai de prévenance de trois mois.

Les parties représentatives dans le champ d’application de l’accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d’un nouveau projet.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

### **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche. Cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Dénonciation**

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 5 | Formalités de dépôt**

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 20 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 20 juillet 2022**

relatif au parcours syndical des représentants du personnel  
et à sa valorisation

NOR : ASET2251153M

IDCC : 669

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CSVM ;**

**CSVV ;**

**FCSIV ;**

**CSFVP ;**

**CSVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNTVC CGT ;**

**FEC – FO ;**

**FCE CFDT ;**

**CFE CGC chimie**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte de changement de l'environnement économique, impliquant l'adaptation des personnes, des organisations et l'évolution des métiers, les parties soulignent l'importance du dialogue social au succès de ces transformations.

Les parties souhaitent favoriser un dialogue social respectueux, accompagner et valoriser les parcours syndicaux. Elles reconnaissent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques. La gestion de ces compétences est une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

L'objectif de ce présent accord est de partager, au sein des entreprises couvrant le champ professionnel de la branche du verre, des références communes en vue de l'accompagnement et de la valorisation du parcours professionnel du représentant du personnel pour faciliter l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

Le présent accord fait intervenir différents acteurs DRH, hiérarchies, organisations syndicales. Ils doivent favoriser le partage des informations, et faciliter aussi la pleine reprise d'activité professionnelle en fin de mandat.

Le présent accord s'organise en trois grandes sections :

■ Section I | La prise de mandat du ou des mandats du représentant du personnel :

L'information et la sensibilisation de la hiérarchie lors de l'entretien de prise de mandat.

■ Section II | L'exécution du mandat ou des mandats du représentant du personnel

- l'accès aux formations ;
- la reconnaissance et la valorisation des parcours syndicaux via la certification ;
- l'évolution professionnelle et salariale.

■ Section III | La fin du mandat du ou des mandats représentant du personnel

- l'entretien de fin de mandat ;
- le bilan de compétences ;
- la reprise d'une activité professionnelle.

## **Section I Dispositions relatives à la prise de mandat des représentants du personnel**

### **Article 1<sup>er</sup> | *Prise de mandat et entretiens de début de mandat***

Le terme « représentant du personnel » désigne toute personne titulaire d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs au sein de l'entreprise, de l'établissement, ou de la branche de fabrication mécanique du verre.

Compte tenu de la diversité des situations pouvant se présenter au sein des entreprises concernées par le présent accord, il est convenu que le temps consacré à l'activité syndicale par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail ou à défaut dans l'établissement, est estimé en considérant les crédits d'heures légaux ou conventionnels liés aux mandats exercés dans l'entreprise ou dans l'établissement ou dans la branche de fabrication mécanique du verre.

Au début de son mandat, le représentant du personnel prévu à l'alinéa 1 de l'article 1<sup>er</sup> bénéficie d'un entretien individuel dit « de prise de mandat » avec son employeur et un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La demande du représentant du personnel intervient au plus tard dans les 2 mois qui suivent la proclamation des résultats des élections ou de la notification de la désignation par une organisation syndicale. L'entretien se tient au plus tard dans un délai de 2 mois, suivant la demande. Le responsable de service ou hiérarchique concerné participe, à l'entretien de début de mandat du bénéficiaire visé à l'alinéa 1 de l'article 1<sup>er</sup>, permettant ainsi d'être sensibilisé au rôle et à l'exercice des mandats des représentants. Le RH présente au cours de l'entretien la fonction que va remplir l'élu, les droits et devoirs attachés à chacune des parties. L'encadrement reçoit une synthèse avec les attributions de chaque instance, les heures de délégation et les modalités d'utilisation. L'objectif est de clarifier les disponibilités dont doit pouvoir bénéficier le mandaté tout en lui permettant de poursuivre son activité professionnelle. Ainsi, le responsable de service ou hiérarchique concerné pourra organiser et faire fonctionner son service de façon satisfaisante.

À défaut de participation de la hiérarchie ou du chef de service, une information par le RH lui sera faite à l'issue de l'entretien en présence du salarié concerné.

L'entretien de début de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.



Lors de l'entretien de prise de mandat peuvent être évoqués notamment les sujets suivants :

- situation du salarié au moment de la prise de mandat (appartenance à une catégorie de personnel, niveau et position de classification, rémunération, rattachement hiérarchique, formations métier suivies...) ;
- la nature des mandats détenus par le salarié et le nombre d'heures de délégation dont il bénéficie à ce titre ;
- estimation du temps d'absence au poste de travail du candidat élu/désigné par l'organisation syndicale ;
- principes et règles relatives au déroulement de mandat (code du travail, convention et accords de branche, accord d'entreprise...) ;
- modalités d'information sur les outils mis en place par l'entreprise en matière d'évolution professionnelle : entretien professionnel, formations, validation des acquis de l'expérience, etc. ;
- heures de délégation et volume d'heures de réunions prévisible, règles de prise des heures de délégation et information de l'employeur ;
- formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat.

## **Section II Dispositions relatives en cours de mandat des représentants du personnel**

### **Article 1<sup>er</sup> | Formation professionnelle en cours de mandat**

Il est rappelé que les salariés, qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat électif ou désignatif, sont acteurs de leur formation. L'exercice d'un mandat de représentant du personnel constitue une expérience qui contribue au développement professionnel et personnel du salarié et qui s'intègre pleinement dans son parcours professionnel.

#### **Formation liée au métier actuel**

Le représentant du personnel doit pouvoir durant l'exercice de son mandat continuer de se former sur les compétences et connaissances « métiers » afin de préserver son employabilité. Il doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise ou à un bilan de compétences. Dès lors qu'il y a plusieurs sessions pour une même formation ou des aménagements alternatifs proposés par l'organisme de formation, l'organisation des actions de formation doit être adaptée aux contraintes liées à l'exercice du mandat. Les employeurs ouvrent aux représentants du personnel, l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

#### **Formation en lien avec l'exercice d'un mandat syndical ou électif**

Dès leur élection ou désignation, les titulaires de mandat sont éligibles à des formations spécifiques à la tenue de leur mandat. Les parties conviennent de la nécessité d'offrir aux représentants du personnel les moyens de disposer d'une capacité renforcée de compréhension du rôle et du fonctionnement des IRP. Toutes les organisations syndicales proposent des formations spécifiques à la tenue des mandats. Ces formations ne doivent pas être confondues avec le congé de formation économique et sociale prévue par l'article L. 2145-1 et L. 2145-5 du code du travail.

Il existe en effet de nombreux organismes qui proposent des formations dans un double but : renforcer les connaissances des représentants pour les aider à mieux assurer leur mission et déboucher sur des parcours qualifiants leur permettant une évolution de carrière dans ou hors du syndicalisme.

Sur ce point une liste d'organismes extérieurs est annexée au présent accord.

## Formation aux questions économiques et sociales

Afin de favoriser la compréhension des enjeux économiques, financiers et sociaux de l'entreprise, les parties conviennent de l'intérêt de développer une offre de formation destinée aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat. La formation des représentants du personnel aux enjeux économiques, sociaux et financiers de l'entreprise est essentielle pour le bon fonctionnement du dialogue social au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à se saisir du nouveau dispositif de formation commune mis en place par l'INTEFP (institut national du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle). Il est en effet prévu dans la formation des acteurs à la négociation collective une priorité donnée aux questions économiques et sociales dans le cahier des charges de l'INTEFP.

Pour conclure, les différentes formations susvisées permettent de faciliter aux représentants du personnel l'exercice de leur activité professionnelle et de leur garantir l'accès aux promotions et aux opportunités d'évolution de carrière, ainsi que de préparer le retour à une activité professionnelle à temps plein. Il apparaît particulièrement nécessaire que les représentants du personnel s'efforcent de maintenir le niveau de leurs compétences, suivent les actions de formation et s'efforcent à mettre les connaissances acquises en pratique.

### **Article 2 | *Prise en compte de l'exercice de mandats électifs ou syndicaux dans l'organisation du travail***

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'intègre dans la vie professionnelle des salariés. Le maintien d'un lien entre le titulaire du mandat et la collectivité de travail est important. Les entreprises sont invitées à tenir compte, dans l'organisation du travail, dans l'évaluation ou le suivi de l'activité de l'unité ou de l'équipe, des absences dues à l'exercice de ses mandats qui peuvent avoir des répercussions sur l'activité de l'équipe ou de l'unité.

### **Article 3 | *Reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel***

Au cours de l'exercice de leurs mandats, les représentants du personnel acquièrent des connaissances et des savoir-faire. Les compétences des titulaires des mandats de représentants du personnel sont acquises de manière complémentaire par la variété des champs de responsabilité, des fonctions et activités exercées.

Le titulaire d'un mandat électif ou syndical peut acquérir de nouvelles compétences dans l'exercice de ce mandat. Pour inscrire ces compétences dans un projet professionnel, le titulaire de mandat peut s'engager dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, telle que prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail.

La loi a favorisé la reconnaissance de compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat par la voie de la certification. Cette certification créée en juin 2018 (2 arrêtés du 18 juin 2018 JO du 26 juin) établit une liste de compétences pour reconnaître et valoriser les compétences des représentants du personnel. Les deux arrêtés du 18 juin publiés au *Journal officiel* du 25 juin 2018 posent les bases réglementaires d'une reconnaissance des compétences acquises par les élus.

## Six blocs de compétences transférables

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical est structurée en six domaines de compétences transférables dénommés « certificats de compétences professionnelles » :

- CCP encadrement et animation d'équipe ;
- CCP gestion et traitement de l'information ;
- CCP assistance dans la prise en charge de projet ;
- CCP mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- CCP prospection et négociation commerciale ;
- CCP suivi de dossier social d'entreprise.

Chacun des blocs (ci-après CCP « compétences syndicales ») présente au moins une équivalence avec un certificat d'un titre professionnel délivré par le ministère du Travail. C'est qui ressort du second arrêté. Ainsi le CCP « Suivi de dossier social d'entreprise » est équivalent à celui « Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise » du titre de gestionnaire de paie.

Chaque CCP s'appuie sur :

- un référentiel de compétences transférables, qui précise les connaissances et les compétences requises ;
- un référentiel de certification des compétences transférables, qui fixe les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

## Personnes pouvant candidater

La personne qui souhaite obtenir une ou plusieurs de ces certifications doit passer une ou plusieurs sessions d'examen. Pour ce faire, elle doit adresser au centre agréé d'Afpa (association de formation professionnelle des adultes), qui organise l'examen. Une demande d'inscription à l'épreuve, accompagnée d'un des justificatifs attestant l'exercice d'activité dans le cadre d'un mandat syndical (par exemple photocopie des autorisations d'absence précisant le volume horaire et la période concernée) doit être apportée.

Les personnes habilitées à candidater sont celles justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle que soit la durée du mandat.

Après l'examen des pièces justificatives fournies, le centre agréé (Afpa) notifie la conformité de la demande aux candidats. Celle-ci les autorise à se présenter à une session d'examen pendant deux ans.

Les candidats doivent s'adresser aux centres de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) agréés par le préfet de région et en charge de l'organisation des sessions d'examen. Les candidats pourront être accompagnés pour rédiger leur dossier professionnel par l'Afpa.

En cas de réussite, la Direccte délivre un livret de certification au candidat ou la certification si tous les CCP sont validés.

Chaque CCP peut être obtenu indépendamment des autres.

## Candidat évalué par un jury

Au cours d'une session d'examen, le candidat est évalué par un jury composé de membres désignés par la Direccte compétente, dont au moins :

- un professionnel habilité pour le titre professionnel dont un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles font l'objet d'une équivalence avec le certificat de compétences professionnelles visé ;

- un membre issu d’une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Celui-ci est habilité, sur la base des propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national et des demandes individuelles adressées à la Direccte, pour l’ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification.

Le jury évalue le fait que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises. Il le fait sur la base :

- d’une production écrite dans laquelle le candidat présente des situations représentatives de son expérience qui lui ont permis de mettre en œuvre les compétences du ou des certificats de compétences professionnels visés ;
- d’une présentation orale au jury de sa production écrite ;
- d’un questionnaire s’appuyant sur un guide d’entretien.

À l’issue de la session d’examen, le jury établit le procès-verbal (PV) général et les PV individuels de session signés par l’ensemble de ses membres sur lequel figure pour chaque candidat la décision de jury. Le responsable de session a 15 jours pour l’adresser au responsable de l’unité départementale de la Direccte compétente. Après vérification de la conformité des conditions de déroulement de la session d’examen, le responsable de l’unité départementale envoie aux candidats ayant réussi l’examen un livret de certification actualisé. En cas de validation de l’ensemble des CCP constitutifs de la certification, le représentant territorial compétent du ministre délivre la certification. Quant à ceux qui échouent leur session de formation, ils reçoivent leur résultat.

Un guide publié le 31 décembre 2019 par le ministère du travail relatif à la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

### **Classifications et postes**

Il est entendu entre les parties que les salariés titulaires de la certification doivent pouvoir dans la mesure du possible accéder à l’emploi en rapport avec leur certification.

Il est convenu que le positionnement de la certification sera abordé lors des négociations sur les classifications conformément à la périodicité prévue par la loi.

## **Article 3 | Évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel**

La situation individuelle d’un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l’activité qu’il a déployée dans le temps qu’il consacre à son emploi, sans que l’exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l’égard de son évolution professionnelle et salariale. Il est rappelé que la situation individuelle d’un représentant du personnel en termes de rémunération et de classification doit être examinée au même titre que l’ensemble des salariés de l’entreprise dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et sans discrimination du fait de leur l’exercice de leur mandat.

Les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l’article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail et dont les heures de délégation et les heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre dépassent sur l’année 25 % de la durée fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l’établissement, bénéficient d’une évolution de rémunération, au moins égale, sur l’ensemble de la durée de leur mandat :

- aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l’ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés ;
- augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l’entreprise.

Les réunions prises en compte dans le contingent des heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre sont définies selon les modalités ci-après :

Les réunions plénières de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) seront comptabilisées pour 8 heures chacune lorsque la réunion plénière se déroulera sur une journée complète. Lorsque la réunion plénière dure une demi-journée, elle sera comptabilisée pour 4 heures.

Les convocations aux réunions plénières sont envoyées par la Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de fabrication mécanique du verre qui organise sa délégation.

Sont également prises en compte dans les heures passées en branche du verre mécanique :

- les commissions nationale paritaire pour l'emploi (CNPE) ;
- les sections paritaires professionnelle (SPP).

Comme pour les réunions plénières au sein de la CPPNIC, les CNPE et les SPP, organisées sur une journée, seront comptabilisées pour 8 heures chacune et celles organisées sur une demi-journée, seront comptabilisées pour 4 heures.

Les réunions préparatoires ne sont pas comptabilisées.

Pour les représentants du personnel sous forfait annuel en jours, une demi-journée correspond à 4 heures. Une journée correspond à 8 heures.

Un décompte des heures sera effectué pour chaque participant à la fin de l'année calendaire soit au 31 décembre de chaque année, il sera transmis à l'entreprise concernée et copie à la personne mandatée.

### **Section III Dispositions relatives à la fin de mandat des représentants du personnel**

La reprise d'activité professionnelle en fin de mandat est un moment important pour le représentant du personnel qui doit être accompagné par l'entreprise. Les entreprises ont tout intérêt à anticiper le plus tôt possible le retour du délégué à son poste de travail. Celui-ci pourra, sans tarder, se former pour remettre à jour ses compétences métier ou pour se réorienter vers un poste différent. L'accompagnement et l'anticipation mises en œuvre tout au long du mandat permettront de favoriser le retour à l'exercice d'une pleine activité professionnelle.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Entretien de fin de mandat**

Un entretien de fin de mandat a lieu afin de préparer le représentant du personnel et sa hiérarchie d'accueil à son retour à une pleine activité professionnelle soit sur son emploi d'origine soit sur un autre emploi équivalent en fonction des postes disponibles dans l'entreprise. Lors de cet entretien de fin de mandat, les titulaires de mandats électifs et syndicaux seront informés de la possibilité de mettre en place une VAE ou une certification des compétences. C'est au titulaire du mandat de se renseigner sur la démarche, d'identifier la certification qui l'intéresse et d'établir son dossier. Il est soutenu, au plan administratif notamment pour la constitution du dossier, par l'entreprise lorsqu'il s'engage dans une démarche de VAE ou de certification.

L'entretien de fin de mandat est organisé au moins six mois à un an avant le terme du mandat. Lors de cet entretien, le salarié peut demander à être reçu en présence d'un représentant des ressources Humaines et/ou d'un responsable hiérarchique et le cas échéant d'un représentant de son syndicat, appartenant à l'entreprise. Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la reprise d'activité partielle ou à temps complet, peuvent être définies, d'un commun accord, à cette occasion.

L'entretien de fin de mandat permettra d'évoquer notamment les points suivants :

- état des lieux des compétences « métiers » ;

- point sur les connaissances et compétences acquises lors de l'exercice du mandat ;
- identification du ou des postes disponibles dans l'entreprise.

Lorsqu'est réalisé un entretien de fin de mandat pour les représentants du personnel disposant d'un contingent d'heures de délégation fixé à l'article 3 « Evolution professionnelle et salariale du représentant du personnel » du présent accord sur l'année représentant au moins 25 % de la durée de travail fixé dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, cet entretien a pour objet principal de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. À ce titre, les compétences et expériences pourront être certifiées dans le cadre du dispositif national de valorisation des compétences qui a été mis en place par arrêté du 18 juin 2018 (précité).

L'entretien de fin de mandat est réalisé selon les modalités définies au sein de l'entreprise.

## **Article 2 | Bilan de compétence**

À l'issue de deux mandats consécutifs exercés en qualité soit d'élu au comité social et économique (CSE établissement ou CSEC), de délégué syndical (ou délégué syndical central), de représentant de section syndicale, de représentant syndical au CSE (ou CSEC), le salarié peut demander la réalisation d'un bilan de compétences. Les modalités seront définies d'un commun accord entre le salarié et la direction.

Ce bilan professionnel est destiné à identifier les compétences professionnelles, personnelles, aptitudes et motivations pour accompagner un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan doit obligatoirement être réalisé par un organisme extérieur à l'entreprise.

## **Article 3 | Reprise d'une activité professionnelle en fin de mandat**

À l'issue de l'entretien de fin de mandat et selon le recensement des compétences réalisé, il pourra être défini les conditions d'une reprise d'activité professionnelle et le parcours permettant d'y accéder. En tout état de cause, le retour à l'emploi doit être garanti.

Ce parcours comportera des actions de formation valorisant notamment les savoir-faire acquis dans l'exercice des mandats (Bilan de compétences, VAE, CPF, CPF de transition...) et/ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure.

Afin d'assurer l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place et de la reprise d'activité professionnelle, un entretien de suivi est effectué selon les termes suivants :

- le salarié bénéficiera d'un suivi 6 mois après la reprise de son activité. Ce suivi sera réalisé par son service RH. Il pourra comporter les sujets tels que : réintégration, parcours professionnel, formation professionnelle, ou tout sujet en lien avec sa reprise d'activité professionnelle.

Des actions complémentaires (tutorat, parcours découverte) pourront être mises en place, notamment en termes de formation.

## **Section IV Dispositions finales**

### **Article 1<sup>er</sup> | Application de l'accord**

Le présent accord s'applique à tout nouveau mandat dont la désignation ou l'élection est datée après l'entrée en vigueur de l'accord et aux mandats en cours.

### **Article 2 | Durée et portée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.



L'accord de branche a un caractère impératif. Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord de branche, dans un sens moins favorable.

### **Article 3 | Commission de suivi**

La commission de suivi, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants d'employeurs, se réunira au moins une fois tous les deux ans pour faire un bilan sur l'application de l'accord. Un bilan sera présenté aux membres de la commission.

Cette commission pourra être réunie à la demande d'une des parties signataires en cas de difficulté d'application de l'accord.

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche. Cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

### **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

### **Article 7 | Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

### **Article 8 | Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1<sup>er</sup> août 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 20 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **822** | **MÉTALLURGIE**  
**(Savoie)**

**(29 décembre 1975)**

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,  
*Journal officiel* du 18 septembre 1980)

### **Avenant du 11 juillet 2022**

à l'accord du 9 février 2022

relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA)  
et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)  
(Savoie)

NOR : ASET2251170M

IDCC : 822

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM 73,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FO METAUX,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Suite à l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2022 et conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis le 1<sup>er</sup> juillet 2022. Ils ont fait le constat que les rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) des coefficients 140, 145 et 155 étaient devenues inférieures au Smic calculé sur l'année

Les partenaires sociaux ont partagé une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la réévaluation des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) pour 2022 pour la Savoie.

Cette analyse a porté sur le contexte économique général marqué par l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2022, la guerre Russo-Ukrainienne et l'inflation.



Sur cette base, les signataires ont convenu de modifier l'accord du 9 février 2022 comme suit :

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

L'annexe 1 de l'accord du 9 février 2022 est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA)  
à partir de l'année 2022

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	REGA
V		395	33 365
	3	365	31 672
	2	335	29 140
	1	305	26 706
IV	3	285	25 244
	2	270	23 908
	1	255	22 944
III	3	240	22 092
	2	225	21 230
	1	215	20 824
II	3	190	20 411
	2	180	20 166
	1	170	19 998
I	3	155	19 882
	2	145	19 781
	1	140	19 718

## Article 2 | Autres dispositions

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées

## Article 3 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi.

## Article 4 | 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima applicables à tous les « mensuels » de la métallurgie de la Savoie en fonction des coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

## **Article 5 | Formalités de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

*Fait à Chambéry, le 11 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **937** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Haute-Vienne et Creuse)**

**(1<sup>er</sup> juin 1977)**

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,

*Journal officiel* du 21 septembre 1980)

### **Accord du 20 juin 2022**

relatif à la prime de vacances de transition  
(Haute-Vienne et Creuse)

NOR : ASET2251165M

IDCC : 937

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Limousin,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme.

Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales transitoires n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et géographique**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

### **Article 2 | Salariés visés**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

### **Article 3 | Prime de vacances de transition**

#### **Article 3.1 | Conditions de versement**

À l'occasion du congé principal, une prime de vacances de transition sera accordée à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin de l'année des congés.

Cette prime ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé, ou celui de la reprise prévue pour le travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie, par un accident ou par un accord particulier avec l'employeur. Elle ne sera pas due à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera réduit *pro rata temporis*.

Elle ne se cumulera pas avec les primes qui auraient le même objet.

Elle sera payée au départ ou au retour du salarié de ses congés principaux selon les modalités définies par l'employeur.

Le montant de cette prime est fixé de la façon suivante :

- 210 € en 2024 ;
- 220 € en 2025 ;
- 230 € en 2026.

Cette prime de vacances de transition prendra le relais de la prime de vacances prévue par l'article 25 de l'avenant mensuels de la convention collective de la métallurgie de Haute-Vienne et creuse applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

#### **Article 3.2 | Incidence sur l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques**

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques traité par le titre X de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, il ne sera pas tenu compte dans l'assiette de comparaison du montant de la prime de vacances de transition tel que prévu au présent accord.

## **Article 4 | Situation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027**

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, afin de maintenir le niveau de rémunération globale des salariés de l'entreprise à cette date, les entreprises visées à l'article 1 s'engageront à maintenir le montant de la prime visée à l'article 3.1 soit par la signature d'un accord collectif, soit par la voie d'un engagement unilatéral écrit ou d'un usage reprenant *a minima* la dernière valeur applicable au 31 décembre 2026.

À défaut d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage, le montant de la prime visée à l'article 3.1 applicable au 31 décembre 2026 est intégré dans la rémunération annuelle des salariés concernés. Cette intégration fait l'objet d'une information à l'occasion de la communication d'un des bulletins de paie au cours de l'année 2027.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il existe déjà au sein de l'entreprise un accord collectif, un engagement unilatéral ou un usage sur une prime ou un avantage ayant le même objet, quelle qu'en soit la dénomination.

## **Article 5 | Commission de suivi territoriale**

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière. À cet effet, elles se réuniront afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale.

Dans le cadre de cette nouvelle commission de suivi territoriale :

Les échanges porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement ;

Les échanges porteront en outre sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de cette commission de suivi. Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Les parties signataires du présent accord se réuniront également afin d'échanger sur le suivi territorial et l'application de l'accord du 20 juin 2022. Les échanges dans le cadre de la commission de suivi n'ont pas, d'une manière générale, pour finalité de répondre à des situations individuelles de salariés.

La première réunion de la commission de suivi qui se tiendra sur le dernier semestre de l'année 2022 sera consacrée à la définition des objectifs communs de cette commission ainsi qu'à la détermination du calendrier des réunions. Il est entendu, à ce dernier titre, que la commission se réunira à 9 reprises jusqu'au 31 décembre 2027.

Le temps de travail passé sur l'horaire de travail, du fait de la participation des salariés aux réunions de ladite commission de suivi, sera payé comme temps de travail effectif dans la limite de deux salariés nommément désignés par les organisations syndicales signataires.

Une autorisation d'absence est accordée par les employeurs des salariés amenés à participer aux réunions de la commission de suivi prévue par le présent article. Ces salariés seront tenus d'informer, 48 heures à l'avance, leurs employeurs respectifs de leur participation et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait causer à la marche générale de l'entreprise.

Une attestation de présence sera remise à chaque participant.

## **Article 6 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2027.

## **Article 7 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

## **Article 8 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

## **Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective des industries métallurgiques de la Haute-Vienne et Creuse.

Par exception l'article 5 du présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 10 | Dispositions particulières aux entreprises de moins 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 11 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Limoges.

*Fait à Limoges, le 20 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1274 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

**(Corrèze)**

**(30 septembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 27 août 1984,

*Journal officiel* du 5 septembre 1984)

### **Accord du 21 juin 2022**

relatif à la prime de vacances de transition  
et à la prime de fin d'année de transition  
(Corrèze)

NOR : ASET2251166M

IDCC : 1274

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Limousin**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme.

Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions

de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales transitoires n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et géographique**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des établissements mécaniques connexes et similaires du département de la Corrèze en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 2 | Salariés visés**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

## **Article 3 | Prime de vacances de transition**

### **Article 3.1 | Conditions de versement**

Il est versé une fois par an à l'occasion de la prise du congé principal au salarié ayant au moins six mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours, une prime de vacances de transition.

Cette prime ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le dernier jour de travail précédant le départ en congé ou le jour de la reprise prévu du travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie ou un accident ou par accord particulier avec l'employeur. Elle ne sera pas due à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera réduit *pro rata temporis*.

Cette prime ne viendra pas en déduction des gratifications de fin d'année versées par les entreprises.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre prime ayant le même objet.

Le montant de cette prime est fixé de la façon suivante :

- 210 € en 2024 ;
- 220 € en 2025 ;
- 230 € en 2026,

Cette prime de vacances de transition prendra le relais de la prime de vacances prévue par l'article 27 de l'avenant mensuels de la convention collective des établissements mécaniques connexes et similaires du département de la Corrèze applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

### **Article 3.2 | Incidence sur l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques**

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques traités par le titre X de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, il ne sera pas tenu compte dans l'assiette de comparaison du montant de la prime de vacances de transition tel que prévu au présent accord.



## **Article 4 | Prime ou gratification de fin d'année de transition**

### **Article 4.1 | Conditions de versement**

Sauf dispositions particulières, une prime ou gratification de fin d'année de transition, fixée par le présent accord à 310 euros, est accordée aux salariés dont l'ancienneté est d'au moins 6 mois et figurant à l'effectif au moment de son paiement.

Pour les salariés à temps partiel ainsi qu'en cas d'absence du salarié pour un congé non indemnisé par l'employeur, le montant de la prime sera réduit *pro rata temporis*.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre prime ayant le même objet quelle qu'en soit la source.

Cette prime de fin d'année de transition prendra le relais de la prime de fin d'année prévue par l'article 28 de l'avenant mensuels de la convention collective des établissements mécaniques connexes et similaires du département de la Corrèze applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

### **Article 4.2 | Incidence sur l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques**

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques traités par le titre X de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, il ne sera pas tenu compte dans l'assiette de comparaison du montant de la prime de fin d'année de transition tel que prévu au présent accord.

### **Article 5 | Situation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027**

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, afin de maintenir le niveau de rémunération globale des salariés de l'entreprise à cette date, les entreprises visées à l'article 1 s'engageront à maintenir le montant des primes visées à l'article 3.1 et 4.1 soit par la signature d'un accord collectif, soit par la voie d'un engagement unilatéral écrit ou d'un usage reprenant *a minima* la dernière valeur applicable au 31 décembre 2026.

À défaut d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage, le montant des primes visées aux articles 3.1 et 4.1 applicables au 31 décembre 2026 est intégré dans la rémunération annuelle des salariés concernés. Cette intégration fait l'objet d'une information à l'occasion de la communication d'un des bulletins de paie au cours de l'année 2027.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il existe déjà au sein de l'entreprise un accord collectif, un engagement unilatéral ou un usage sur des primes ou avantages ayant le même objet, quelle que soit leur dénomination.

### **Article 6 | Commission de suivi territoriale**

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière. À cet effet, elles se réuniront afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale.

Dans le cadre de cette nouvelle commission de suivi territoriale :

- les échanges porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement ;
- les échanges porteront en outre sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de cette commission de suivi. Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre

à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020 ;

- les parties signataires du présent accord se réuniront également afin d'échanger sur le suivi territorial et l'application de l'accord du 21 juin 2022. Les échanges dans le cadre de la commission de suivi n'ont pas, d'une manière générale, pour finalité de répondre à des situations individuelles de salariés.

La première réunion de la commission de suivi qui se tiendra sur le dernier semestre de l'année 2022 sera consacrée à la définition des objectifs communs de cette commission ainsi qu'à la détermination du calendrier des réunions. Il est entendu, à ce dernier titre, que la commission se réunira à 9 reprises jusqu'au 31 décembre 2027.

Le temps de travail passé sur l'horaire de travail, du fait de la participation des salariés aux réunions de ladite commission de suivi, sera payé comme temps de travail effectif dans la limite de deux salariés nommément désignés par les organisations syndicales signataires.

Une autorisation d'absence est accordée par les employeurs des salariés amenés à participer aux réunions de la commission de suivi prévue par le présent article. Ces salariés seront tenus d'informer, 48 heures à l'avance, leurs employeurs respectifs de leur participation et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait causer à la marche générale de l'entreprise.

Une attestation de présence sera remise à chaque participant.

## **Article 7 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2027.

## **Article 8 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

## **Article 9 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

## **Article 10 | Entrée en vigueur de l'accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective des établissements mécaniques connexes et similaires du département de la Corrèze.

Par exception l'article 6 du présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 11 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 12 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Brive-la-Gaillarde.

*Fait à Brive-la-Gaillarde, le 21 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : 1605 | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION  
ET DÉRATISATION (3D)**

**Accord du 10 août 2022**

relatif au dispositif de la Pro A

NOR : ASET2251102M

IDCC : 1605

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CS3D,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CMTE CFTC ;**

**FEETS FO ;**

**SNES CFE CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le but d'un tel accord est de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés de la branche des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3D) au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle et leur permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur à celui qu'ils détiennent déjà.

Par ailleurs, l'objectif pour l'employeur est de prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques, d'une part, et de permettre l'accès à la qualification lorsque l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, d'autre part.

À partir de ce constat, les partenaires sociaux conviennent ainsi de l'urgence de dynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés.

En dernier lieu, cet accord a pour objet de favoriser, dans le cadre du rapprochement des branches 3D (désinsectisation, désinfection et dératisation) et assainissement et maintenance industrielle, la mobilité et la reconversion des salariés de ces secteurs d'activités.

Il convient donc de mettre en avant le caractère très réglementé des activités des 3D, avec des préoccupations environnementales et écologiques qui conduisent les entreprises à suivre des mesures et des formations de plus en plus encadrées.

En ce sens, les démarches « qualité », l'utilisation d'outils de traçabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés font partie des moyens sur lesquels s'appuient les professionnels pour répondre aux impératifs qui sont les leurs, d'ordre technique, scientifique (biologie et chimie), réglementaire, de conseil et de prévention.

Les activités de ces entreprises nécessitent une formation suffisante et une connaissance approfondie des règles en application, qui permettront une acquisition des compétences de leurs salariés, et donc de leur employabilité future.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord***

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et les salariés, dont ceux qui sont en activité partielle, relevant du champ d'application visé.

## **Article 2 | *Champ d'application***

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3D) (IDC 1605).

## **Article 3 | *Salariés concernés***

Le dispositif Pro-A s'adresse aux salariés qui sont en CDI, aux bénéficiaires de contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés placés en activité partielle.

Par ailleurs, ce dispositif s'adresse aux salariés qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

## **Article 4 | *Certifications visées***

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en annexe.

## **Article 5 | *Prise en charge***

### **Article 5.1 | *Nature des frais pris en charge***

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formations) ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

### **Article 5.2 | *Niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques ainsi que les frais de transports et d'hébergement***

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CNEFP pour les salariés éligibles au dispositif Pro-A la fixation des niveaux de prises en charges forfaitaires des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement en fonction des décisions de l'OPCO EP.

### **Article 5.3 | Niveau de la prise en charge forfaitaire de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation**

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure et dans la limite du salaire maintenu.

### **Article 5.4 | Limites aux prises en charge (pédagogiques / transport / hébergement / rémunération et charges sociales)**

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCO EP.

### **Article 6 | Durée de la Pro A**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires conviennent que l'action de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les salariés préparant les certifications figurant en annexe de cet accord.

### **Article 7 | Durée des formations**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, il est convenu également que la durée de formation peut être portée à 40 % maximum de la durée de la Pro A pour les certifications figurant en annexe de cet accord.

### **Article 8 | Le tutorat**

L'employeur désigne parmi les salariés volontaires de l'entreprise dotés de compétences techniques et pédagogiques, un tuteur chargé d'accompagner un bénéficiaire de la Pro-A pendant la durée de sa formation. Il est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation poursuivie. Il ne peut exercer simultanément auprès de plus de deux salariés en adéquation avec le diplôme visé.

Le tuteur doit guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnels. Il assure la liaison avec l'organisme chargé de former le salarié hors de l'entreprise et participe à son évaluation.

Le tuteur bénéficiera nécessairement d'une formation adaptée et préalable à l'accompagnement du bénéficiaire de la Pro-A.

L'entreprise devra organiser les conditions de mise en œuvre du tutorat ; supplément de rémunération, modalités temporelles et modalités de reconnaissance du tuteur.

À ce titre, il est convenu que dans l'hypothèse où le salaire de base du tuteur s'avérerait inférieur au salaire minimum conventionnel du groupe 2 niveau 5, celui-ci percevrait alors, pendant toute la durée de l'accompagnement du bénéficiaire de la Pro-A, un supplément de rémunération, d'un montant au moins égal à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum conventionnel du groupe 2 niveau 5. Ce supplément de rémunération a par nature un caractère temporaire et cesserait de plein droit à l'issue de la mission, quelle qu'en soit la cause.

### **Article 9 | Procédure de dépôt et d'extension**

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 10 | *Date d'application de l'accord***

Le présent accord entrera en vigueur à son extension.

#### **Article 11 | *Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

*Fait à Courbevoie, le 10 août 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Certifications professionnelles visées éligibles à la Pro-A

Code RNCP	Intitulé de la certification	Nomenclature CEC (Européenne)	Nomenclature française (Ancienne Version)
RNCP503	CAP – agent d’assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux	Niveau 3	Niveau V
RNCP34397	Conducteur de matériel de collecte ou de nettoyage ou assainissement	Niveau 3	Niveau V
RNCP1884	Titre pro conducteur de transport routier de marchandises sur porteur	Niveau 3	Niveau V
RNCP35300	TP : titre professionnel canalisateur	Niveau 3	Niveau V
RNCP34612	Titre tuyauteur industriel	Niveau 3	Niveau V
RNCP14899	Baccalauréat professionnel gestion des pollutions et protection de l’environnement	Niveau 4	Niveau IV
RNCP14893	Baccalauréat professionnel hygiène propreté stérilisation	Niveau 4	Niveau IV
RNCP20692	BTS métiers des services à l’environnement	Niveau 5	Niveau III
RNCP32360	BTS gestion de la PME	Niveau 5	Niveau III
RNCP7481	BTS communication	Niveau 5	Niveau III
RNCP35521	BTS comptabilité et gestion	Niveau 5	Niveau III
RNCP34031	BTS management commercial opérationnel	Niveau 5	Niveau III
RNCP34030	BTS négociation digitalisation de la relation client	Niveau 5	Niveau III
RNCP34029	BTS support à l’action managériale	Niveau 5	Niveau III
RNCP35400	BTS gestion des transports et logistique associée	Niveau 5	Niveau III
RNCP35338	BTS maintenance des systèmes de production	Niveau 5	Niveau III
RNCP20643	DUT spécialité qualité, Logistique industrielle et organisation (QLIO)	Niveau 5	Niveau III
RNCP35344	BTS métiers de l’eau	Niveau 5	Niveau III
RNCP2729	DUT hygiène, sécurité, environnement (HSE)	Niveau 5	Niveau III
RNCP32072	Responsable de projets eau, hygiène et assainissement	Niveau 6	Niveau II
RNCP30098	Licence professionnelle mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	Niveau 6	Niveau II
RNCP35682	Responsable de la gestion des ressources humaines	Niveau 6	Niveau II
RNCP18000	Responsable marketing et commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP35433	Responsable qualité sécurité environnement	Niveau 6	Niveau II



Code RNCP	Intitulé de la certification	Nomenclature CEC (Européenne)	Nomenclature française (Ancienne Version)
RNCP17644	Titre pro ingénieur spécialisé eau et génie civil	Niveau 7	Niveau I
3D			
RNCP24655	CAP agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3	Niveau V
RNCP30951	CAP mont. en installations thermiques	Niveau 3	Niveau V
RNCP35663	Gestionnaire de l'administration des ventes	Niveau 5	Niveau III
RNCP13596	Responsable de développement commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP34524	Responsable du développement et du pilo- tage commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP30152	Licence métiers du marketing opérationnel	Niveau 6	Niveau II
RNCP35894	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	Niveau 7	Niveau I
RNCP15049	CQP1 – technicien applicateur	Niveau 3	Niveau III
RNCP1120	Bac pro logistique	Niveau 4	Niveau IV
RNCP2462	DUT gestion logistique et transport	Niveau 5	Niveau III

Convention collective

IDCC : **1634** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Côtes-d'Armor)**

**(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*

*(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,*

*Journal officiel du 24 mars 1992)*

### **Accord du 5 juillet 2022**

à l'accord du 5 avril 1991  
relatif au barème de taux effectifs garantis annuels  
(Côtes-d'Armor)

NOR : ASET2251173M

IDCC : 1634

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM 22,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes :

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

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2022 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire est fixé en annexe au présent avenant.

#### **Article 2**

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'article 12 de l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

#### **Article 3**

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Certains mensuels bénéficieront de majorations de leur taux effectif garanti annuel (TEGA) du fait de la conclusion d'un forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles 13.3 et 14.3 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, modifié par l'accord national de la métallurgie du 3 mars 2006.

Les dispositions du présent accord concernant les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prendront effet le 1<sup>er</sup> juillet 2022 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2022 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En cas d'arrivée en cours d'année 2022 et s'ils sont toujours présents au 1<sup>er</sup> juillet 2022, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> juillet 2022, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au *pro rata temporis*.

#### Article 4

L'indemnité de panier fixée à l'article 23 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor est revalorisée au 1<sup>er</sup> juillet 2022 eu égard à la présente révision du barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

#### Article 5

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

#### Article 6

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes ou à des montants différents d'indemnité de panier, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord portant sur le barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir de l'année 2022 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### Article 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

*Fait à Ploufragan, le 5 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Taux effectifs garantis annuels (TEGA)**

À partir de l'année 2022.

Pour 35 heures de travail hebdomadaires, base 151,67 heures mensuelles.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	19 785 €
	2	145	19 824 €
	3	155	19 962 €
II	1	170	20 043 €
	2	180	20 160 €
	3	190	20 557 €
III	1	215	21 081 €
	2	225	21 452 €
	3	240	22 040 €
IV	1	255	22 751 €
	2	270	23 973 €
	3	285	25 137 €
V	1	305	26 517 €
	2	335	28 812 €
	3	365	31 293 €
		395	33 755 €

La présente grille correspond à une revalorisation de l'ensemble des taux effectifs garantis annuels (TEGA) de 388 € par coefficient par rapport aux valeurs résultant du précédent accord en date du 9 mars 2022.

**Avenant n° 2022-08 du 26 juillet 2022**

relatif au critère « Formation initiale dans l'emploi » de la classification  
de la CCN des CLCC

NOR : ASET2251167M

IDCC : 2046

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**SUD Santé Sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Compte tenu des évolutions des titres et diplômes de l'éducation nationale, les partenaires sociaux de la branche des centres de lutte contre le cancer ont souhaité mettre à jour le critère « Formation initiale dans l'emploi » de la classification prévue dans la convention collective des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de la convention collective des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article A-3.2.2 « Analyse des critères »**

À l'article A-3.2.2 « Analyse des critères », le premier critère « Formation initiale dans l'emploi » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Formation initiale dans l'emploi

Critère mesurant le degré de formation requis par l'emploi.

	Positions					
Degrés de formation	II	III	IV	V	VI	VII
CAP, BEP dans la filière	1	2				
Diplôme de fin d'études secondaires Formation générale, notamment baccalauréat général	2	2	2			
Diplôme de fin d'études secondaires Formation professionnelle, notamment baccalauréat technologique ou professionnel	3	3	3	3	3	
Diplôme de formation générale bac + 2		4	4	4	4	
Formation technique bac + 2		5	6	6	6	
<b>1<sup>er</sup> cycle universitaire : licence</b>						
Diplôme de 1 <sup>er</sup> cycle universitaire L3		5	6	6	6	
<b>2<sup>nd</sup> cycle universitaire : master</b>						
Master 2 (université, école d'ingénieur, école de commerce, cadre de santé ...)			7	8	8	9
<b>3<sup>e</sup> cycle universitaire : doctorat</b>						
Doctorat					9	10

## Article 2 | Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.  
Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 26 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

**Avenant n° 86 du 17 juin 2022**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2251171M

IDCC : 2216

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FCD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Réunis les 24 mai et 9 juin en présentiel et le 17 juin en visioconférence, conformément à l'engagement figurant à l'article 4 de l'avenant n° 83 du 8 avril 2022 de poursuivre la discussion relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques dès l'entrée en vigueur de la réévaluation du Smic alors attendue, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation automatique du Smic à effet du 1<sup>er</sup> mai 2022, ayant porté son taux horaire à 10,85 € bruts, soit 1 645 € mensuels bruts pour 35 heures hebdomadaires de travail effectif et 19 750 € pour une année.

Au regard de la situation de hausse des prix et de ses impacts pour les salariés directement concernés par les minima conventionnels hiérarchiques, les partenaires sociaux signataires décident d'une révision de la grille allant au-delà de la stricte mise en œuvre du Smic horaire, concernant également les niveaux de classification situés au-delà de celui-ci, en anticipation des mesures qui seront être prises ultérieurement. Si l'absence de visibilité sur la situation économique ne permet pas de maintenir les écarts préexistants entre les niveaux dans le cadre de la grille intermédiaire résultant du présent accord, ils se fixent pour objectif commun de retrouver ces écarts dans le cadre de la négociation des minima au titre de l'année 2023. Ils rappellent par ailleurs que le dialogue social dans le cadre de la convention collective de branche a permis de garantir aux salariés, dès le premier niveau de classification et pour une durée hebdomadaire de travail effectif, une rémunération annuelle brute supérieure de plus de 2 700 € au Smic.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

## Article 2 | *Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.*

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire mensuel minimum garanti <sup>[1]</sup>	Salaire annuel minimum garanti 12 mois <sup>[1] [2] [3]</sup>
Niveau 1 (1 B – après 6 mois)	10,88 €	1 650,17 €	1 732,64 €	22 524 €
(1 A – 6 premiers mois)	10,86 €	1 647,14 €	1 729,46 €	22 483 €
Niveau 2 (2 B – après 6 mois)	10,98 €	1 665,34 €	1 748,57 €	22 731 €
(2 A – 6 premiers mois)	10,91 €	1 654,72 €	1 737,42 €	22 586 €
Niveau 3 (3 B – après 12 mois)	11,10 €	1 683,54 €	1 767,68 €	22 980 €
(3 A – 12 premiers mois)	10,98 €	1 665,34 €	1 748,57 €	22 731 €
Niveau 4 (4 B – après 24 mois)	11,71 €	1 776,06 €	1 864,82 €	24 243 €
(4 A – 24 premiers mois)	11,10 €	1 683,54 €	1 767,68 €	22 980 €
Niveau 5	12,245 €	1 857,23 €	1 950,05 €	25 351 €
Niveau 6	12,951 €	1 964,26 €	2 062,43 €	26 812 €
Niveau 7	16,803 €	2 548,57 €	2 675,94 €	34 787 €
Niveau 8	22,585 €	3 425,41 €	3 596,60 €	46 756 €
Niveau 9	Hors grille			
[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.				
[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.				
[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.				



### Article 3 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	36 230 €	37 565 €
8	48 630 €	50 500 €

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

### Article 4 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » des entreprises de la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

### Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

### Article 6 | Entrée en vigueur – Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

### Article 7 | Publicité – Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39/43, quai André Citroën, 75902 PARIS Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 17 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 2266 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Mayenne)**

**(11 janvier 1993)**

*(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

### **Accord du 11 mars 2022**

à l'avenant «A» relatif à la modification de l'annexe « Salaires A.2 – 23 »  
(Mayenne)

NOR : ASET2251164M

IDCC : 2266

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Mayenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC Métal ;**

**CFDT Métal ;**

**UD FO,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit, en annexe aux dispositions de l'article 14-I de l'avenant « A » de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A-16), et aux indemnités de paniers et de casse-croûte (A-20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à : 5,10 euros

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

## Article 2 | Rémunérations minimales annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A-14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne sont fixées à compter de l'année 2022, selon le barème suivant :

Base 35 heures			
Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération
I	1	140	19 250 €
	2	145	19 300 €
	3	155	19 340 €
II	1	170	19 500 €
	2	180	19 650 €
	3	190	19 750 €
III	1	215	20 000 €
	2	225	20 300 €
	3	240	20 700 €
IV	1	255	21 400 €
	2	270	22 300 €
	3	285	23 300 €
V	1	305	24 800 €
	2	335	26 800 €
	3	365	28 800 €
	4	395	31 000 €

## Article 3 | 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 4 | Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Laval, le 11 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **2980** | **MÉTALLURGIE**  
**(Somme)**  
**(8 décembre 2010)**

**Avenant du 22 juillet 2022**

relatif aux conditions de travail des femmes enceintes  
(Somme)

NOR : ASET2251175M

IDCC : 2980

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Picardie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**USM FO ;**

**CFTC Somme ;**

**CFDT Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont engagé, dès janvier 2022, une négociation s'inscrivant dans les principes définis par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par l'accord national du 29 septembre 2021. Ils sont convenus, d'un commun accord, de poursuivre cette négociation au-delà du 30 juin 2022 dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la branche. Ils ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les

partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et géographique**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 2 | Salariés visés**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

## **Article 3 | Conditions de travail des femmes enceintes**

À compter du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée enceinte peut demander le remplacement des entrées et sorties anticipées ou différées visées à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie par un temps de pause.

Cette pause d'une durée de 15 minutes, éventuellement fractionnable, est positionnée dans la journée dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Cette pause ne donne pas lieu à une baisse de la rémunération.

## **Article 4 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

## **Article 8 | Entrée en vigueur de l'Accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en

vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens

*Fait à Amiens, le 22 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **2980** | **MÉTALLURGIE**  
**(Somme)**  
**(8 décembre 2010)**

### **Accord du 22 juillet 2022**

relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés (Somme)

NOR : ASET2251176M

IDCC : 2980

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Picardie**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**USM FO ;**

**CFTC Somme ;**

**CFDT Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont engagé, dès janvier 2022, une négociation s'inscrivant dans les principes définis par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par l'accord national du 29 septembre 2021. Ils sont convenus, d'un commun accord, de poursuivre cette négociation au-delà du 30 juin 2022 dans l'intérêt des salariés et des entreprises de



la branche. Ils ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et géographique**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

### **Article 2 | Salariés visés**

Le présent accord s'applique aux salariés visés à l'article 2.3 de la convention collective nationale.

### **Article 3 | Possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés**

En complément des dispositions prévues à la section 3 du chapitre 1 du titre IV de la convention collective nationale de la métallurgie, il est rappelé que chaque organisation syndicale représentative, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur dans les conditions et modalités définies par la réglementation en vigueur.

Dans le cas où l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 999 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut également désigner un délégué syndical suppléant qui n'intervient qu'en cas d'absence du délégué syndical titulaire. Cette désignation répond aux mêmes conditions et formalités que celles applicables à la désignation du délégué syndical titulaire.

### **Article 4 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

### **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

### **Article 7 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

## **Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens

*Fait à Amiens, le 22 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 2980 | **MÉTALLURGIE**  
**(Somme)**  
**(8 décembre 2010)**

**Avenant du 22 juillet 2022**

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales  
(Somme)

NOR : ASET2251174M

IDCC : 2980

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Picardie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC**

**USM FO ;**

**CFTC Somme ;**

**CFDT Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont engagé, dès janvier 2022, une négociation s'inscrivant dans les principes définis par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par l'accord national du 29 septembre 2021. Ils sont convenus, d'un commun accord, de poursuivre cette négociation au-delà du 30 juin 2022 dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux décident donc de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'avenant***

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective de la métallurgie de la Somme du 8 décembre 2010 ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 relatif à certaines catégories de mensuels ;
- les avenants salaires des 6 décembre 2011, 1<sup>er</sup> septembre 2012, 24 mai 2013, 11 juin 2014, 25 juillet 2016, 7 juin 2017, 6 juin 2018, 17 juin 2019, 4 décembre 2020, 19 mai 2021 et 20 juin 2022 ;
- l'avenant interprétatif du 9 décembre 2013 à la convention collective de la Somme de l'article 7-3 « Indemnités de panier ».

## **Article 2 | *Maintien du dialogue social territorial***

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial. Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Ainsi et par principe, la commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Il est aussi rappelé que l'UIMM Picardie et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations en 2023 concernant les rémunérations effectives annuelles garanties et la valeur du point pour 2023.

## **Article 3 | *Durée***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | *Entrée en vigueur de l'avenant***

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révocation-extinction des dispositions territoriales au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 5 | *Formalités de publicité et de dépôt***

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du

travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens.

*Fait à Amiens, le 22 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION**

**Convention collective nationale du 6 juillet 2022**

NOR : ASET2251172M

IDCC : 3249

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNICEM ;**

**FIB ;**

**UP'CHAUX**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT TP CFTC ;**

**CFDT FNCB ;**

**FG FO construction ;**

**CFE CGC BTP SICMA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux des Industries de carrières et matériaux de construction ont partagé la nécessité de fusionner 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).

Cette volonté s'est concrétisée par la conclusion d'un accord de méthode le 7 juin 2017, cet accord ayant fait l'objet de plusieurs avenants, pour étendre la négociation à l'intégration de la convention collective des cadres du 6 décembre 1956 (IDCC 0211), et prolonger la validité de l'accord de méthode.

Les partenaires sociaux ont défini dans l'accord de méthode les principes et modalités de négociation :

- réécriture de l'ensemble des dispositions conventionnelles afin d'assurer une meilleure lisibilité, en prenant en compte les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles ;
- examen des textes conventionnels selon le principe du droit constant, avec possibilité d'aménagement, notamment pour harmoniser certaines dispositions entre catégories professionnelles ou supprimer des dispositions devenues obsolètes.

Cette démarche s'inscrit également dans l'objectif gouvernemental de rationalisation des conventions collectives.

Conformément à l'accord de méthode, le groupe de travail paritaire a examiné l'ensemble des textes conventionnels et a proposé leur nouvelle rédaction à la CPPNI, qui après plusieurs réunions des 16 mars, 12 avril et 19 mai 2022, a validé les projets de nouveaux textes conventionnels.

Les signataires de la présente convention conviennent que l'ensemble des conventions et accords collectifs nationaux, ainsi que leurs avenants et annexes, conclus avant le 6 juillet 2022, dans le champ des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction (IDCC 0087. IDCC 0135. IDCC 0211) sont abrogés et cessent de produire effet à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, (voir liste en annexe 4) à l'exception des accords listés en annexe 5.

Par dérogation, les signataires conviennent cependant que le maintien de certains accords collectifs nationaux, leurs avenants et annexes, au-delà de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, eu égard à leur objet et à leur autonomie, est nécessaire. Ainsi, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de cette échéance les accords collectifs nationaux qui figurent à l'annexe 5 de la présente convention.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales applicables aux ouvriers, aux employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et aux cadres**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Champ d'application**

#### **Article 1.1 | *Champ d'application professionnel et territorial***

La convention collective est conclue en application du livre II de la deuxième partie du code du travail.

Elle s'applique ainsi que ses annexes à l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse.

Elle règle les conditions de travail des ouvriers, des employés, des techniciens, des agents de maîtrise, et des cadres occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées, par référence à la nomenclature des activités françaises (NAF) en vigueur depuis janvier 2008.

Entrent dans le présent champ d'application les entreprises ou établissements, quelle que soit leur forme juridique et leur taille, dont l'activité principale exercée relève d'une des rubriques ci-après citées, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code APE/code NAF attribué par l'INSEE que l'employeur est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption de classement.

#### **Extraction de pierres ornementales et de construction, de calcaire industriel, de gypse, de craie – à l'exception de l'extraction d'ardoise -**

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 0811 Z.

Champ non visé : carrières exploitées directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment et leur appartenant pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

#### **Exploitation de gravières et sablières – à l'exception de l'extraction d'argiles, de terres réfractaires et de kaolin**

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 0812 Z

### **Extraction des minéraux chimiques et d'engrais minéraux**

Dans cette rubrique n'est visée que l'extraction de terres colorantes (ocres, oxydes naturels, terres serpentines...).

Cette activité relève du code NAF 0891 Z.

### **Autres activités extractives non classées ailleurs**

Dans cette rubrique n'est visée que l'extraction de matières abrasives naturelles.

Cette activité relève du code NAF 0899 Z.

### **Fabrication de plâtres – à l'exception de la fabrication de chaux -**

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2352 Z.

Champ non visé : sites exploités directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment référencée sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments, ainsi que les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

### **Fabrication de chaux – à l'exclusion de la fabrication de plâtre-**

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2352 Z.

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries de producteurs de chaux.

### **Fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction**

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2361 Z.

### **Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction**

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2362 Z.

Champ non visé : sites exploités directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment référencée sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

### **Fabrication de béton prêt à l'emploi**

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2363 Z.

### **Fabrication d'ouvrages en fibres-ciments**

Dans cette rubrique n'est visée que la fabrication d'ouvrages en amiante ciment, en cellulose ciment ou similaires.

Cette activité relève du code NAF 2365 Z.



### **Fabrication d'autres ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre**

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2369 Z.

### **Taille, façonnage et finissage de pierres**

Dans cette rubrique, n'est visée que l'activité de production de matériaux en pierre et autres matériaux naturels.

Cette activité relève du code NAF 2370 Z.

### **Fabrication de produits abrasifs**

Dans cette rubrique, n'est visée que l'activité de production de meules et pierres à aiguiser en matières abrasives naturelles.

Cette activité relève du code NAF 2391 Z.

### **Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques non classés ailleurs**

Dans cette rubrique n'est visée que l'activité de fabrication de matières minérales isolantes (laines de roche et de laitier, vermiculite).

Cette activité relève du code NAF 2399 Z.

### **Activités des sièges sociaux d'entreprises**

Dans cette rubrique ne sont visés que les sièges sociaux ou administratifs des entreprises qui sont liées par le champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction.

Cette activité relève du code NAF 7010 Z

### **Services funéraires**

Dans cette rubrique n'est visée que l'activité de fourniture, de pose et de gravure de dalles funéraires (marbrerie funéraire).

Cette activité relève du code NAF 2370 Z.

### **Enseignement secondaire technique ou professionnel**

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les organismes d'enseignement secondaire technique ou professionnel dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code NAF 8532Z.

### **Formation continue d'adultes**

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les organismes de formation professionnelle continue d'adultes dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code NAF 8559A.

### **Activités des organisations professionnelles**

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les syndicats de branche dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code 9412Z.

La convention collective s'applique à toutes les entreprises identifiées sous une de ces rubriques et par l'un des codes d'activité visés ci-dessus, sans distinction selon l'effectif, sauf stipulations expresses et spécifiques figurant dans les dispositions particulières du titre IX.

La convention collective s'applique aux dépôts et agences des établissements soumis à la convention.

Elle ne s'applique pas aux VRP bénéficiaires du statut prévu par le code du travail et la convention nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Elle ne s'applique pas non plus aux stagiaires qui sont soumis aux obligations légales et réglementaires définies par leur convention de stage.

### **Dispositions transitoires applicables aux entreprises de fabrication de chaux**

En application de l'accord national de fusion des champs conventionnels du 11 juillet 2019, les entreprises relevant du code NAF 2352 Z procédant à la fabrication de chaux, se verront appliquer les dispositions de la présente convention collective unifiée à l'issue d'un délai de cinq ans à compter dudit accord, ou à la date d'application d'un accord d'harmonisation des dispositions conventionnelles entre la branche des entreprises procédant à la fabrication de chaux et celle des industries de carrières et matériaux de construction.

En attendant, les entreprises visées continuent de relever des dispositions de la convention collective de la chaux à défaut d'accord d'harmonisation, et en tout état de cause jusqu'à l'expiration de ce délai de cinq ans, à l'exception toutefois des dispositions du titre VI et des chapitres 30 à 33 du titre VIII<sup>[1]</sup> de la présente convention collective qui leur sont d'ores et déjà applicables.

Des accords dans le secteur de la chaux pourront être conclus pendant cette période de cinq ans, concernant les dispositions spécifiques à ce secteur. Des accords ultérieurs conclus pour les carrières et matériaux pourront également être rendus applicables au secteur de la chaux en fonction du champ d'application défini dans lesdits accords ; ils se substitueraient alors aux dispositions conventionnelles de la chaux.

## **Article 1.2 | Dispositions diverses**

Au titre IX, des annexes à la convention collective, établies par branches professionnelles nationales ou secteurs d'activités, pourront déterminer les dispositions particulières qui sont applicables à ces branches ou secteurs d'activités, afin de tenir compte de leurs particularités et des conditions de travail des salariés concernés.

Il convient par ailleurs de souligner que toute référence à un article du code du travail n'est qu'un rappel de la loi. Toute modification ou suppression d'un article pourra entraîner de fait la suppression de la disposition conventionnelle concernée.

## **Chapitre 2 Droit syndical, liberté d'opinion et instances représentatives du personnel**

### **Article 2.1 | Exercice du droit syndical et liberté d'opinion**

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 à respecter les opinions ou origines des salariés.

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

[1] Dispositions relatives respectivement au fonctionnement du paritarisme et à la formation professionnelle conclues dans le périmètre du champ conventionnel issu de l'accord de fusion du 11 juillet 2019.

Les employeurs s'engagent au respect du principe de non-discrimination, tel que fixé par l'article 4.1 du chapitre 4 de la présente convention collective, du fait de l'exercice d'un droit syndical, ou de l'appartenance ou non à un syndicat.

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

Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la convention collective seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations représentatives de la branche ou celles qui leur sont affiliées, que la réunion ait lieu au niveau national ou au niveau d'une région, les règles de prise en charge se feront dans le respect des dispositions de l'article 33.3 du chapitre 33.

Au cas où des salariés desdites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, ou pour assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation, dans les deux cas, et dans un délai suffisant, d'une convocation écrite, des autorisations d'absences non rémunérées, sauf disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire, seront accordées pour assister auxdites réunions, sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.

## **Article 2.2 | Institutions représentatives du personnel et œuvres sociales**

Dans chaque établissement et ou entreprise, il est institué un comité social économique (CSE), dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Sauf accord collectif dérogatoire, la durée du mandat des membres de la délégation du personnel au comité social économique est fixée à 4 ans.

Les élections au comité social économique (CSE) seront organisées par le chef d'entreprise, de telle sorte que les nouveaux membres du comité social économique (CSE) soient élus avant l'expiration du mandat de leurs prédécesseurs.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et sera rémunéré comme tel.

Les membres de la délégation du personnel au comité social économique (CSE) bénéficient d'une protection dans l'exercice de leur travail et à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail. Cette protection est de 6 mois pour les candidats au 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> tour des élections professionnelles, en tant que titulaire ou suppléant, et court à compter de l'envoi des listes de candidats à l'employeur. Cette protection dure pendant la durée de l'exercice de leur mandat et pendant une durée de 6 mois à compter du jour de l'expiration du mandat ou de la disparition de l'institution.

Pour exercer leurs fonctions de représentants du personnel et conformément à la loi, les intéressés disposeront d'un crédit d'heures dans les conditions fixées par la loi et déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité social économique (CSE) dispose d'un budget qui lui est propre pour financer les activités sociales et culturelles. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le financement des activités sociales et culturelles peut faire l'objet d'un accord d'entreprise. Les crédits prévus à ce budget seront utilisés dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité social économique (CSE), les parties recommandent l'institution de telles œuvres, ou la participation à des œuvres interentreprises.

### Article 3.1 | *Principes généraux*

Les parties signataires rappellent que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Ces mesures portent aussi bien sur des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Le comité social et économique (CSE) est compétent pour connaître toutes les questions se rapportant aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité, selon les règles et dans les conditions fixées par la loi.

Les parties contractantes veilleront également à ce que soient observées les prescriptions légales et réglementaires concernant les services médicaux du travail, notamment en ce qui concerne les examens médicaux obligatoires, et l'affiliation au service de prévention et de santé au travail interentreprises, lorsque l'établissement ne peut avoir son service propre.

### Article 3.2 | *Fourniture de vêtements de protection et de travail*

Il revient à chaque entreprise, dans le cadre de son activité et après une évaluation des risques professionnels, de déterminer les conditions dans lesquelles seront mis à la disposition du personnel les vêtements et équipements de protection rendus nécessaires par l'exercice du métier. Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, dès lors que l'habillage et le déshabillage se déroulent obligatoirement sur le lieu de travail, le temps d'habillage et de déshabillage feront l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit sous forme financière, définies par l'entreprise.

Chaque entreprise déterminera également les postes qui entraînent une usure ou une salissure anormale des vêtements en vue de la distribution des vêtements de travail ainsi que les conditions de remplacement et de nettoyage de ces vêtements de travail.

### Article 3.3 | *Équipements individuels de protection obligatoires*

#### Article 3.3.1 | *Liste des équipements*

Sont obligatoires la fourniture et l'utilisation d'équipements individuels de protection en fonction de l'évaluation des risques professionnels réalisée en entreprise, outre ceux qui sont déjà imposés par la réglementation en vigueur et dans les cas où les mesures d'hygiène, de sécurité et de santé prises sur le plan collectif dans les établissements ne permettraient pas d'assurer aux salariés une protection suffisante.

En conséquence, les équipements individuels de protection définis ci-dessous devront être fournis aux salariés :

- bottes ou guêtres ;
- casque antichoc ;
- ceinture de maintien (sur prescription médicale) ;
- chaussures de sécurité ;
- gants de protection ;
- lunettes de protection et verres protecteurs ;
- tablier de protection ;
- protection auditive ;
- masque de protection anti-poussières ;

Ou tout autre équipement individuel de protection adapté au poste ou sur prescription médicale.

### **Article 3.3.2 | Modalités de mise en œuvre**

L'employeur déterminera en accord avec les membres du CSE (comité social économique) les postes de travail présentant un risque de nature à être prévenu par le port d'équipements individuels de protection.

L'encadrement sera étroitement associé aux délibérations et aux décisions visées à l'alinéa précédent.

Les équipements individuels de protection seront échangés lorsque leur état ne leur permettra plus de remplir le rôle protecteur, compte tenu de conditions d'entretien et d'utilisation normales.

Les salariés affectés même occasionnellement aux postes de travail visés ci-dessus devront être munis des équipements de protection correspondants.

Les salariés visés aux alinéas précédents seront tenus de porter pendant le travail les équipements qui leur auront été fournis.

Toutefois en cas de contre-indication précisée par le médecin du travail, l'employeur devra s'assurer que les salariés portent bien les EPI recommandés, dans le respect des préconisations médicales.

Sauf accord de l'entreprise, les équipements ne pourront être emportés hors du ou des lieux de travail. Ils seront restitués, sur demande de l'employeur, à l'expiration du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dans l'état où ils se trouveront.

Le présent paragraphe ne pourra porter atteinte aux avantages acquis à titre personnel ou collectif par les salariés, en matière d'équipements individuels de protection mis en place dans les entreprises.

Dans les établissements où des dispositions ont été prises de quelque manière que ce soit, en vue de fournir aux salariés des équipements individuels de protection, l'employeur sera tenu de compléter les dispositions existantes pour parvenir à une situation identique à celle résultant de l'application du présent article.

### **Article 3.4 | Cas particulier de l'état d'urgence sanitaire**

En cas de crise sanitaire avérée, les entreprises veilleront à respecter les principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail qui seront définis par les autorités publiques.

Pour ce faire, les entreprises veilleront à procéder aux aménagements nécessaires, à mettre en place les solutions techniques et organisationnelles de protection collective, et si besoin, délivrer aux salariés les équipements de protection individuelle qui seraient requis, comme des masques, par exemple.

## **Chapitre 4 Principe de non-discrimination-égalité professionnelle**

### **Article 4.1 | Principe de non-discrimination**

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination, d'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement

de son contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif et/ou syndical, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé ou de son handicap, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

## **Article 4.2 | Égalité professionnelle**

Les parties signataires considèrent que la mixité et la diversité, lorsqu'elles s'inscrivent dans un cadre d'égalité professionnelle, constituent un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social.

Les partenaires sociaux considèrent que le taux d'emploi des femmes dans la branche professionnelle reste faible : l'évolution des métiers, des technologies, le développement des fonctions nouvelles et les politiques visant à une meilleure égalité professionnelle au sein des entreprises doivent permettre un accès plus favorable à l'emploi et une plus grande féminisation des différents postes de travail en entreprise.

## **Article 4.3 | Recrutement**

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises doivent faire en sorte que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

À cet effet, les entreprises doivent s'assurer d'une part, que les offres d'emplois, internes et externes, ne sont pas discriminantes et de nature à favoriser les candidatures de l'un ou l'autre sexe et, d'autre part, s'efforcer d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine.

En outre, elles ne doivent pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai.

De manière générale, les parties signataires rappellent les règles fondamentales afférentes au déroulement d'un entretien de recrutement, et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée à la personne candidate à l'emploi.

Les parties signataires soulignent en outre que la branche des Industries de carrières et matériaux de construction a mis en place un ensemble d'outils destinés à promouvoir les métiers et accompagner les actions de recrutement dans un objectif de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

## **Article 4.4 | Égalité salariale**

### **Article 4.4.1 | Le principe « à travail égal, salaire égal »**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. Tout employeur, sans condition d'effectif,



doit également prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération est entendue comme le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Se référant à l'article L. 2241-15 du code du travail, les parties signataires constatent que les classifications professionnelles telles qu'elles sont définies par la convention collective, et les grilles de salaires minimaux conventionnels, qui y sont annexées, respectent le principe d'égalité salariale rappelé ci-dessus, car ne contenant pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4.4.2 | Obligations des entreprises**

Les entreprises soumises à l'obligation de négociation annuelle des salaires doivent procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place.

Par ailleurs les entreprises de 50 salariés et plus qui sont tenues d'établir un plan d'action ou un accord (art L. 2242-8 du code du travail) sur l'égalité professionnelle, doivent évaluer leur niveau en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, selon une grille d'analyse et la mesure de plusieurs indicateurs définis par décret.

Ces entreprises doivent publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et aux actions mises en œuvre afin de les corriger.

Cet état des lieux doit permettre, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, d'identifier et de mettre en place les mesures générales appropriées de nature à supprimer les éventuels écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, pour un même poste à classification égale, expérience dans le poste et compétences équivalentes.

Les entreprises non soumises à l'obligation de négociation annuelle des salaires doivent vérifier régulièrement le respect du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même poste de travail et à qualification égale, et prendre les mesures nécessaires pour remédier à un éventuel écart de rémunération constaté.

Les entreprises devront également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel afin que celles-ci restent proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Elles devront par ailleurs ne pas prendre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, l'employeur devra proposer au salarié un entretien professionnel afin de faire le point sur les conditions de sa reprise d'activité, de ses besoins éventuels en formation et de son évolution professionnelle.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer si nécessaire le salaire de l'intéressé.

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 4.5 | Promotion et évolution professionnelle**

Les entreprises doivent s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient, selon un principe d'égalité, des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et qu'à compétence, expérience et profil similaires, ils disposent des mêmes possibilités d'accès aux catégories professionnelles supérieures.

À cet égard, les entreprises doivent porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, en veillant à examiner les critères retenus dans la définition des postes qui seraient objectivement de nature à écarter telle ou telle personne en fonction de son sexe.

Elles doivent particulièrement veiller à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, pour mieux concilier notamment la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

#### **Article 4.6 | Formation professionnelle**

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises doivent assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation et dispositifs ouverts aux salariés.

Les parties signataires rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définis comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises doivent étudier les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, des contraintes de la vie familiale.

#### **Article 4.7 | Représentation du personnel**

En considération de la part respective des femmes et des hommes parmi leurs membres, les organisations syndicales représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) se doivent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les comités sociaux économiques (CSE) devront également chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives en considération également de la proportion respective des femmes et des hommes employés dans l'entreprise.

#### **Article 4.8 | Indicateurs de suivi et bilan**

Les parties signataires soulignent le caractère particulier de la branche « carrières et matériaux de construction », composée en nombre d'entreprises et dans une large mesure, de PME, voire de TPE, ayant un effectif restreint.

Cette particularité a conduit les partenaires sociaux à définir, en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche (au sein de l'OPCO 2i), un ensemble d'indicateurs adaptés et pertinents dans le domaine de l'emploi (répartition hommes/femmes par catégories professionnelles), rémunérations et de la formation, en vue de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes.



Ces indicateurs, dont un suivi de leur évolution est assuré annuellement au sein de la CPNEFP, sont les suivants :

- effectifs : répartition des effectifs, par sexe, par catégorie socioprofessionnelle, par tranche d'âge ;
- rémunérations : rémunérations brutes annuelles moyennes par sexe et par catégorie socioprofessionnelle ;
- mouvement de main-d'œuvre : répartition des entrées, sorties et turn-over par sexe, catégorie socioprofessionnelle, et tranche d'âge ;
- formation : répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge.

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, un bilan sera fait tous les trois ans sur l'application de ces mesures et une réflexion sera menée entre les partenaires sociaux sur la définition éventuelle de nouveaux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Titre II Classifications professionnelles**

### **Chapitre 5 Mise en place des classifications professionnelles**

#### **Article 5.1 | Principes généraux**

Le dispositif de classifications professionnelles des salariés femmes et hommes de la branche carrières et matériaux de construction est un dispositif global et commun aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM), et aux cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux. De par la diversité des entreprises de la branche, et afin de faciliter le positionnement des salariés, des emplois-repères et leurs fiches descriptives sont définis. Leur positionnement dans les niveaux de la classification est préétabli à l'aide d'une grille de critères classants au sein d'une carte des emplois-repères.

#### **Article 5.2 | Les niveaux de qualification**

La grille de classification des emplois comprend 10 niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces 10 niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 4 : ouvriers – employés ;
- niveaux 5 à 7 : techniciens – agents de maîtrise ;
- niveaux 8 à 10 : cadres.

Les niveaux de qualification ont pour objet de permettre le positionnement des emplois, étant précisé que le positionnement du salarié à l'intérieur d'un niveau se fait par l'intermédiaire des échelons.

#### **Article 5.3 | Les échelons**

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe.

La progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences et de ses aptitudes dans l'exercice de son activité professionnelle.

- les niveaux 1 à 7 comportent 3 échelons par niveau, à l'exception du niveau 1, qui ne comporte que 2 échelons ;
- les niveaux 8 et 9 comportent respectivement 3 et 2 échelons ;

- le niveau 10 comporte 2 échelons.

#### **Article 5.4 | Les critères classants**

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de qualification, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 7 compris.

Ces critères classants sont définis à partir de 4 grands thèmes, subdivisés en sous thèmes.

Ces critères sont les suivants :

- la compétence :
  - connaissances techniques théoriques ;
  - connaissances produit/process ;
  - temps d'adaptation et/ou d'expérience ;
  - sécurité/environnement/qualité.
- le système de contrôle ;
  - contrôle ;
  - autonomie ;
  - initiative.
- le management :
  - répartition du travail, animation ponctuelle d'équipe, formation et encadrement.
- les relations fonctionnelles :
  - relations internes ;
  - relations externes

À partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi exercé est positionné sur un niveau de qualification en procédant à son évaluation à partir des 10 critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 7.

La grille complète des critères classants et son lexique sont reproduits ci-après à l'article 8.1 du chapitre 8.

#### **Article 5.5 | Les fiches emplois repères**

Afin de faciliter la classification des emplois, des emplois-repères sont définis pour les niveaux 1 à 7 compris. Ils sont considérés comme représentatifs des activités et des compétences nécessaires au fonctionnement des entreprises de la branche professionnelle.

Chaque emploi-repère est défini sous son intitulé le plus courant dans les entreprises. Il est accompagné d'une fiche décrivant les missions principales relevant de l'emploi et les compétences nécessaires pour exercer cet emploi.

#### **Article 5.6 | Les filières professionnelles**

Afin de permettre une meilleure visualisation du parcours de promotion sociale, les emplois-repères sont regroupés au sein de 12 filières professionnelles représentatives des grandes activités de la branche professionnelle.

#### **Article 5.7 | La carte des emplois repères**

La carte des emplois-repères permet d'identifier le positionnement des emplois-repères au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de qualification par l'application de la grille des critères classants.

Elle doit être considérée comme un outil propre à faciliter la classification des salariés. Elle prédétermine le positionnement de tout emploi conforme à la définition de l'emploi-repère. Pour

les emplois ne correspondant pas à l'un des emplois-repères, le positionnement dans la classification se fait par application des seuls critères classants. Elle ne constitue pas un document exhaustif, notamment pour ce qui concerne les emplois relevant des niveaux 6 et 7, compte tenu de la diversité des organisations au sein des entreprises.

La carte des emplois-repères ainsi que les critères classants sont repris ci-après.

Le positionnement des cadres :

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention collective, et relèvent des niveaux 8, 9 et 10 de la classification professionnelle, les agents dont le niveau résulte soit d'une formation générale, technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par l'un des diplômes reconnus par la loi (niveaux 6 à 8 de l'éducation nationale), soit d'une expérience personnelle équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent effectivement en œuvre :

- les connaissances qu'ils ont acquises ;
- les qualités de compétence et de comportement professionnel requises.

Leur activité s'exerce, par délégation de l'employeur, avec une liberté d'action les amenant à prendre toutes initiatives utiles au bon exercice de la fonction qui leur a été confiée.

Hormis le cas de certains cadres débutants, l'ensemble des exigences de ces postes est plus important que celui correspondant au niveau des postes supérieurs de la catégorie ETAM.

Le positionnement des emplois des cadres s'établit comme suit :

■ Niveau 8 (3 échelons) :

- échelon 1 : échelon d'accueil du cadre débutant diplômé de l'enseignement supérieur (niveaux 6 à 8 de l'éducation nationale) ;
- échelon 2 : cadre diplômé confirmé dans sa fonction ayant acquis 3 ans d'expérience. Accès des techniciens et agents de maîtrise au statut des cadres par la promotion interne ;
- échelon 3 : cadre expérimenté qui engage l'entreprise avec une autonomie limitée à sa spécialisation.

■ Niveau 9 (2 échelons) :

- échelon 1 : bénéficiant d'une autonomie attachée à son domaine d'activité, le cadre a la responsabilité de la gestion et des résultats de son domaine d'activité ;
- échelon 2 : bénéficiant d'une autonomie étendue attachée à son domaine d'activité, le cadre a la responsabilité complète de la gestion et des résultats de son domaine d'activité.

■ Niveau 10 (2 échelons) :

- cadre participant effectivement à la définition et à la mise en œuvre des stratégies globales de l'entreprise.
- cadre assumant la responsabilité d'un domaine d'activité, et qui, de ce fait, a à maîtriser l'ensemble des contraintes concernant ce domaine et à concevoir et réaliser l'adaptation permanente de ces contraintes aux stratégies de l'entreprise qu'il contribue à définir.

Le niveau 10 comprend un échelon 1 et un échelon 2.

Le positionnement du cadre dans l'un ou l'autre échelon dépend de la taille et de l'organisation de l'entreprise, des responsabilités, de l'expertise et du niveau de management confiés aux cadres.

## **Chapitre 6 Évolution des salariés au sein des niveaux et des échelons**

### **Article 6.1 | Principes**

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié est classé à l'échelon 2, qui valorise une bonne maîtrise de la fonction.

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 ne doit pas excéder :

- 1 an, pour les niveaux 1 et 2 ;
- 2 ans, pour les niveaux 3, 4 et 5 ;
- 3 ans, pour les niveaux 6 et 7.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à l'exercice habituel : d'une fonction de tutorat, notamment d'un salarié en contrat de formation par alternance, ou d'une mission de formation en situation professionnelle d'un autre salarié ;
- soit à la reconnaissance d'une expertise particulière ;
- soit à la pratique complète d'un emploi de même nature autre que l'emploi principal du salarié.

### **Article 6.2 | Modalités**

#### **Article 6.2.1 | Examen de la situation personnelle**

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'un examen périodique, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise, selon les dispositions prévues lors de la mise en place des classifications.

Cet examen doit permettre à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

Tout salarié ayant suivi une action de formation ayant pour objet son développement professionnel, à l'exclusion des formations d'adaptation au poste et de celles rendues obligatoires par la réglementation, peut demander à l'employeur que soit réexaminée sa situation individuelle au regard de sa promotion sociale, et notamment de sa classification professionnelle.

En tout état de cause, si à l'issue d'une période maximale de 3 années le salarié constate qu'il n'a pas évolué dans la classification professionnelle, il a le droit de demander à l'employeur un nouvel examen de sa situation professionnelle au sein de la classification et de l'entreprise.

Lors de cet examen, l'employeur ou son représentant examine avec le salarié les mesures utiles à son évolution professionnelle, notamment par la formation ou la mobilité, de préférence interne à l'établissement.

Lorsque le salarié formule par écrit une demande motivée d'un nouvel examen de sa situation, l'employeur doit y répondre dans les mêmes formes en cas de refus de sa part.

### **Article 6.2.2 | *Entretien professionnel***

Par ailleurs et à l'occasion de son embauche, le salarié doit être informé par l'entreprise qu'il bénéficie d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien qui doit être réalisé tous les deux ans ou selon la périodicité définie par accord d'entreprise en application du III de l'article L. 6315-1 du code du travail, comporte également 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.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place dans l'entreprise relatif à l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien visé au présent article doit permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins identifiés de l'entreprise.

À cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une reconversion ou d'une promotion par l'alternance, d'une validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de compétences. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'Opco est amené à proposer les outils et documents permettant aux entreprises de mener à bien cet entretien professionnel.

Au-delà de la périodicité visée au 1<sup>er</sup> alinéa de cet article, l'entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un arrêt de longue maladie ou encore à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, formalisé par un écrit dont une copie est remise au salarié, doit permettre de vérifier si, au cours de ces 6 années, le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels et d'une action de formation non obligatoire.

### **Article 6.3 | *Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre***

Sous réserve du principe selon lequel le passage au statut des cadres relève de l'entreprise, en fonction notamment de sa taille et de son organisation, les parties signataires souhaitent favoriser l'accès des techniciens et des agents de maîtrise vers des fonctions relevant du statut des cadres.

À cet effet, tout salarié positionné au moins au niveau 7 – échelon 2, depuis au minimum 3 ans, pourra demander à son employeur un examen de sa situation, afin de définir en commun ses possibilités d'évolution vers un poste de niveau 8, compte tenu de ses compétences acquises, de ses aptitudes à exercer un emploi de cadre, et des actions de formation éventuellement nécessaires pour faciliter son accès à une fonction relevant du statut des cadres.

### **Article 7.1** | *Obtention d'un CQP par la voie de la formation professionnelle*

Tout salarié ayant obtenu un CQP à l'issue d'une formation professionnelle, et qui occupe un emploi dont le contenu est conforme à l'emploi-repère, bénéficie de plein droit du niveau attaché à l'emploi-repère correspondant au CQP. Il est classé à l'échelon 1 de ce niveau pendant la durée d'adaptation requise pour accéder à l'échelon supérieur.

Dans l'hypothèse où le salarié n'occupe pas immédiatement l'emploi correspondant au CQP obtenu, pour des raisons indépendantes de son propre fait, il conserve sa classification professionnelle jusqu'au moment où il occupe l'emploi correspondant au CQP. Il bénéficie néanmoins du salaire minimal conventionnel correspondant à l'échelon 2 du niveau immédiatement inférieur à celui de l'emploi-repère, puis, à l'issue d'une période de 12 mois au maximum, du salaire minimal conventionnel applicable à l'échelon 1 du niveau attaché à l'emploi-repère correspondant au CQP. Cette période de 12 mois est ramenée à 6 mois au maximum pour les CQP relevant d'un niveau inférieur au niveau 5.

### **Article 7.2** | *Obtention d'un CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Tout salarié ayant obtenu un CQP dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience et qui occupe un emploi dont le contenu est conforme à l'emploi-repère, bénéficie de plein droit du niveau attaché à l'emploi-repère correspondant au CQP. Il est classé à l'échelon 2 de ce niveau, sauf si la durée de sa pratique professionnelle dans l'emploi est inférieure à celle fixée à l'article 6.1 du chapitre 6, auquel cas il est classé à l'échelon 1 de ce même niveau.

Dans l'hypothèse où le salarié n'occupe pas immédiatement l'emploi correspondant au CQP obtenu, pour des raisons indépendantes de son propre fait, il conserve sa classification professionnelle jusqu'au moment où il occupe l'emploi correspondant au CQP. Il bénéficie néanmoins du salaire minimal conventionnel correspondant à l'échelon 1 du niveau attaché à l'emploi-repère correspondant au CQP.

### **Article 7.3** | *Prise en compte des diplômes dans les classifications*

À leur entrée dans l'entreprise, les salariés titulaires de l'un des diplômes suivants seront classés, pour l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils mettent en œuvre effectivement, conformément aux dispositions ci-après :

- niveau 3 : CAP – BEP ;
- niveau 4 : baccalauréat à finalité professionnelle – brevet professionnel ;
- niveau 5 : BTS ou DUT.

### **Article 7.4** | *Institution d'une prime de tutorat*

Les salariés qui exercent une fonction de tuteur auprès d'un autre salarié de l'entreprise bénéficient d'une prime de tutorat.

Le bénéfice de cette prime est réservé au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnel (CQP) reconnu par la branche ou d'un titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie (TPMCI).

Le montant de la prime de tutorat est fixé forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux personnes en même temps.

Le montant de cette prime fixé pour la première fois à 50 euros bruts par mois de tutorat (en application de l'accord du 10 juillet 2008), est ensuite revalorisé périodiquement au niveau national à l'occasion de la négociation annuelle de branche sur les salaires des cadres<sup>[1]</sup>.

Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat. Pour les formations supérieures à 12 mois, un premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat.

#### **Article 7.5 | Rôle de la CPNEFP – création de titres ou diplômes**

La classification minimale garantie aux titulaires de CQP ou de titres et diplômes professionnels créés postérieurement au présent accord sera proposée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des carrières et matériaux de construction à partir d'éléments d'appréciation qui lui seront fournis par le groupe technique paritaire de la CPNEFP, et formalisée par un accord collectif au sein de la CPPNI.

### **Chapitre 8 Grille et lexique des critères classants**

#### **Article 8.1 | Grille des critères classants**

*(Voir page suivante.)*

---

[1] Le montant de la prime a été fixé à 62€ depuis un accord de 2020 (avenant salaires cadres n°47)



Compétences	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances techniques théoriques	Aucune	Vocabulaire et environnement du poste Autorisations de conduite Nx Brevet des collèges ou CQP	Connaissance d'un métier de base Nx CAP – BEP ou CQP correspondant	Connaissance de technique(s) connexe(s) Nx BP – Bac Pro ou CQP correspondant	Maîtrise technique du métier Nx Bac Technique- BTS – DUT (accueil) ou CQP correspondant	Maîtrise technique appliquée à la Branche Nx BTS – DUT ou CQP correspondant	Expertise technique appliquée à la Branche Nx BTS – DUT ou CQP correspondant
Connaissances produit/process	Connaissances des règles de manipulations et de déplacements des produits	Identification visuelle des produits-Compréhension de l'étape du process mis en œuvre sur le poste	Connaissance des produits (MP et finis) -Connaissance du process appliqué sur le site	Connaissance des produits (MP et finis) – Maîtrise de son sous-process. Connaissance du process appliqué sur le site	Connaissance des propriétés physico-chimiques des MP -Maîtrise du process appliqué sur le site	Maîtrise des propriétés physico-chimiques des MP-Maîtrise du process appliqué sur le site	Etudes des propriétés physico-chimiques des MP-Maîtrise du process appliqué sur le site
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	Quelques jours	Quelques semaines Temps nécessaire à une initiation professionnelle au poste	Quelques mois Temps nécessaire à une bonne intégration professionnelle dans l'organisation de l'entreprise (matériel...) pour la bonne mise en œuvre des compétences	1 à 3 ans Temps nécessaire à l'acquisition d'une bonne maîtrise des paramètres connexes à la technique et à l'organisation de l'entreprise pour la conduite de la mission	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant la mission technicité et management	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant le management d'un service ou d'un petit site	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dans une mission incluant le management d'un secteur ou d'un petit site



Compétences	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité Environnement qualité	Connaissance et application des consignes de sécurité	Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au poste	Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service	Mise en œuvre des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service- Prise en compte de la présence d'autres personnes	Vérification de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service	Responsabilité de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables sur le site	Évaluation de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables sur le site
<b>Contrôle</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Contrôle	Permanent	Régulier	Ponctuel	Méthodes existantes	Méthodes à rechercher	Résultats	Résultats élargis
Autonomie	Consignes détaillées d'exécution simple	Consignes détaillées	Instructions avec choix limités dans les modes opératoires	Instructions avec choix dans les méthodes	Intervention en partant d'informations diverses	Intervention en partant d'informations complexes	Autonomie de moyens et de méthodes
Initiatives	Aucune initiative technique	Initiatives élémentaires simples	Initiatives techniques limitées	Dans le cadre des modes opératoires existants	Adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités	Initiatives dans le cadre de la mission confiée	Larges initiatives dans le cadre de la fonction tenue
<b>Management</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Management	Aucun rôle de management	Supervision ou encadrement ponctuel (-5)	Encadrement permanent <sup>(1)</sup> (-5)	Encadrement (+ 5) ponctuel	Encadrement (+ 5) permanent <sup>(1)</sup>	Encadrement (+ 10) permanent <sup>(1)</sup>	Encadrement de service <sup>(1)</sup>

Relations	1	2	3	4	5	6	7
Relations internes	Relations limitées à l'équipe ou au service	Relations élargies au site	Échange d'informations sur les techniques et les flux	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de l'emploi)	Relations régulières et fonctionnelles propres à la filière et nécessaires à la prise de décision.	Relations régulières et fonctionnelles communes à plusieurs filières nécessaires à la prise de décision.	Relations régulières et fonctionnelles avec les autres responsables
Relations externes	Aucune	Ponctuelles mais non techniques	Ponctuelles et techniques	Régulières et liées à l'environnement de l'emploi	Relations régulières et fonctionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi	Relations régulières et fonctionnelles dans le cadre d'un partenariat et /ou d'un suivi de clientèle	Relations régulières et fonctionnelles avec différents types de partenaires (clients ...)
[1] Si l'emploi repère concerne une fonction de management exercée de façon permanente, le critère est à coefficient : 2.							

#### Article 8.2.1.1 | *Connaissances techniques théoriques*

Ce critère sert à évaluer le niveau des études théoriques nécessaires au titulaire pour tenir l'emploi, et lui permettre de dominer les missions et/ou les problèmes inhérents à celui-ci.

##### ■ Niveau I

Aucune connaissance théorique spécifique.

##### ■ Niveau II

Connaître le vocabulaire usuel dans l'entreprise et l'environnement de l'emploi.

Le titulaire de l'emploi doit connaître le vocabulaire nécessaire à l'exécution des travaux demandés, comportant un certain nombre de mots et d'expressions techniques caractéristiques identifiant des produits, des techniques, des process.

##### ■ Niveau III

Disposer des connaissances de base du métier (niveau CAP ou BEP ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi maîtrise les connaissances de base du métier lui permettant de mener les premiers niveaux de travaux liés à son emploi (lecture de plan, réglage simple...).

##### ■ Niveau IV

Disposer des connaissances techniques du métier élargies aux connaissances connexes (niveau BAC/BAC PRO ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi maîtrise des connaissances complémentaires à celles nécessaires pour l'exercice de son métier de base.

##### ■ Niveau V

Maîtrise technique du métier (niveau BTS – DUT ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi a la faculté de passer d'un stade d'exécution à un stade d'analyse et d'études.

##### ■ Niveau VI

Maîtrise technique du métier appliquée à la branche (niveau BTS – DUT ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi a la capacité de transcrire les analyses et les études à l'entreprise et à la branche.

##### ■ Niveau VII

Expertise technique appliquée à la branche (niveau BTS – DUT ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi a la capacité de transcrire les analyses et les études, réalisées sur des sujets plus complexes techniquement, à l'entreprise et à la branche.

#### Article 8.2.1.2 | *Connaissances produit. Process*

##### ■ Niveau I

Connaissances des règles de manipulations et de déplacements des produits.

Connaissances essentiellement liées à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité.

#### ■ Niveau II

Savoir identifier les produits et comprendre l'étape de process mise en œuvre dans l'emploi.

Le titulaire de l'emploi doit savoir identifier les produits et comprendre l'étape de process mise en œuvre dans son emploi pour la bonne utilisation du matériel confié et la réalisation des travaux demandés.

#### ■ Niveau III

Connaissance des produits (MP et/ou produits finis). Compréhension du process appliquée sur le site.

À ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être capable d'appréhender les étapes en amont et en aval du process dans lequel il va être intégré. La compréhension du process implique une connaissance de base suffisante permettant la réalisation des activités.

#### ■ Niveau IV

Connaissance des produits (MP et finis). Maîtrise de son sous-process. Connaissance du process appliqué sur le site.

La maîtrise du process s'identifie par la capacité à diagnostiquer et à solutionner les problèmes courants rencontrés.

#### ■ Niveau V

Connaissance des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du process appliqué sur le site.

La connaissance des produits et des process permet au titulaire de l'emploi de dégager des solutions opérationnelles aux problèmes confiés.

#### ■ Niveau VI

Maîtrise des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du process appliqué sur le site.

Le titulaire de l'emploi a une connaissance des produits et des process lui permettant de dégager des solutions opérationnelles aux projets et problématiques confiés (ex : étude de défauts, traitement de litiges, nouveau produit...).

#### ■ Niveau VII

Études des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du process appliqué sur le site.

Par les analyses et les études prospectives menées, le titulaire de l'emploi dégage des solutions opérationnelles aux dossiers et missions confiés.

### **Article 8.2.1.3 | Temps d'adaptation et expérience**

#### ■ Niveau I

Quelques jours dans la limite d'une semaine.

#### ■ Niveau II

Quelques semaines. Temps nécessaire à une initiation professionnelle au poste.

#### ■ Niveau III

Temps nécessaire à une bonne intégration professionnelle dans l'organisation de l'entreprise (matériel, procédures, informatique, etc.) et pour la bonne mise en œuvre des compétences (quelques mois).

#### ■ Niveau IV

Temps nécessaire à l'acquisition d'une bonne maîtrise des paramètres connexes à la technique et à l'organisation de l'entreprise pour la conduite de la mission (1 à 3 ans).

#### ■ Niveau V

Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dans une mission incluant technicité et management.

#### ■ Niveau VI

Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant le management d'un service d'un secteur ou d'un petit site.

#### ■ Niveau VII

Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques, organisationnels et sociaux de l'entreprise dans une mission incluant le management d'un service d'un secteur ou d'un petit site.

### Article 8.2.1.4 | *Sécurité. Environnement. Qualité*

#### ■ Niveau I

Connaissance et application des consignes de sécurité.

Connaissances essentiellement liées à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité.

#### ■ Niveau II

Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au poste.

Le titulaire de l'emploi utilise correctement le matériel (outils, machines) mis à sa disposition en suivant les procédures de sécurité.

Il doit également connaître et appliquer les normes de qualité spécifiques à son emploi.

#### ■ Niveau III

Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service.

Le titulaire de l'emploi peut être confronté à l'application et au respect de plusieurs types de règles de sécurité et normes de qualité.

#### ■ Niveau IV

Mise en œuvre des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service. Prise en compte de la présence d'autres personnes.

Application des consignes de sécurité lors de l'utilisation de machine, d'outillage et de la manipulation de matériel. Prise en compte des dangers que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer dans son environnement de travail pour lui-même et pour les autres.

#### ■ Niveau V

Vérification de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service.

Le titulaire de l'emploi se voit confier la mission de vérifier et faire respecter l'application des consignes de sécurité et des normes de qualité et/ou environnement.

En cas de dysfonctionnement, il sensibilise ses collègues à leurs obligations, les rappelle à l'ordre et alerte, le cas échéant, sa hiérarchie.

#### ■ Niveau VI

Responsabilité de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables sur le site.

Le titulaire de l'emploi a pour mission de contrôler l'application correcte des normes de qualité, d'environnement et des consignes de sécurité.

Il a pour mission de proposer ou mettre en place des modifications ou aménagements favorisant le bon respect de ses règles de sécurité et qualité. Il peut être amené à prendre ou proposer des sanctions en cas de manquements graves ou répétés.

#### ■ Niveau VII

Évaluation de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables sur le site.

Le titulaire de l'emploi vérifie que les consignes de sécurité et les normes de qualité, d'environnement correspondent bien à la réglementation en vigueur, et aux objectifs que s'est fixés l'entreprise. De plus, il veille à ce que ses consignes et ses normes soient en adéquation avec l'évolution de l'environnement de travail. Il peut être amené à fournir des éléments statistiques nécessaires à l'évaluation de la politique menée par l'entreprise.

### Article 8.2.2 | *Le système de contrôle*

#### Article 8.2.2.1 | *Contrôle*

Ce critère sert à déterminer la nature et la fréquence des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi.

##### ■ Niveau I

Intervient dans un système de contrôle permanent.

Le travail du titulaire de l'emploi est contrôlé de manière continue. En conséquence, l'intégralité des travaux réalisés fait l'objet d'un contrôle *a posteriori* de leur réalisation.

##### ■ Niveau II

Intervient dans un système de contrôle régulier.

Le travail du titulaire de l'emploi est contrôlé à des rythmes prédéfinis par l'organisation (ex : prélèvements statistiques prévus dans la procédure qualité).

##### ■ Niveau III

Intervient dans un système de contrôle ponctuel.

Opération spécifique de vérification du travail intervenant de manière aléatoire et non régulière au cours de l'activité.

##### ■ Niveau IV

Est contrôlé sur le choix des méthodes de travail existantes (modes opératoires).

Le travail du titulaire de l'emploi est contrôlé à deux niveaux :  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

d'autre part, sur l'application des modes opératoires.

##### ■ Niveau V

Est contrôlé sur le choix des méthodes de travail à rechercher (méthodes à définir).

Le contrôle effectué porte sur la démarche mise en œuvre par le titulaire de l'emploi pour résoudre le problème ou la situation originale posée.

#### ■ Niveau VI

Est contrôlé sur ses résultats.

Le contrôle s'effectue en mesurant les résultats de la mission confiée indépendamment des démarches mises en œuvre par le titulaire de l'emploi pour l'obtenir.

#### ■ Niveau VII

Est contrôlé sur des résultats élargis.

À ce niveau, le contrôle s'effectue sur l'impact qu'ont l'action et le travail du titulaire de l'emploi au regard des missions confiées.

### Article 8.2.2.2 | *Autonomie*

Ce critère sert à évaluer le degré de précision des instructions que le titulaire de l'emploi reçoit dans l'exercice de ses activités, et les marges de manœuvre qui lui sont laissées.

#### ■ Niveau I

Dans l'application de consignes détaillées d'exécution simple.

Formulation qui permet, au titulaire de l'emploi, de trouver dans les consignes toutes les précisions utiles pour l'exécution des tâches répétitives qui lui sont confiées.

#### ■ Niveau II

Dans l'application de consignes détaillées d'exécution.

Chaque phase de travail est parfaitement décrite et laisse, au titulaire de l'emploi, une autonomie d'organisation dans son emploi.

#### ■ Niveau III

Dans l'application d'instructions avec choix limités dans les modes opératoires.

Le titulaire de l'emploi a à sa disposition un nombre déterminé de modes opératoires pour arriver à un but fixé. Il lui faut choisir le mode le plus adapté pour atteindre l'objectif.

Pour cela, le titulaire de l'emploi dispose d'instructions, c'est-à-dire des indications complétées par des explications, lui permettant de retenir aisément la méthode de travail la plus appropriée.

#### ■ Niveau IV

Dans l'application d'instructions avec choix dans les méthodes.

L'autonomie du travail porte sur le diagnostic qu'il va mener pour choisir le mode opératoire le mieux adapté (diagnostic de panne, dépannage, réglage...).

#### ■ Niveau V

Intervient en partant d'informations diverses.

Le titulaire de l'emploi se trouve confronté à une situation particulière ou originale, et doit prendre en compte des informations diverses et variées pour en adapter un mode opératoire répondant aux exigences de la mission confiée.

#### ■ Niveau VI

Intervient en partant d'informations complexes.

Le titulaire de l'emploi est confronté à une situation ou problématique nouvelle l'obligeant à traiter, analyser, voire synthétiser des informations complexes en vue de concevoir et mettre en place une méthode de travail appropriée.

## ■ Niveau VII

Autonomie de moyens et de méthodes dans les missions confiées.

Le titulaire de l'emploi identifie et utilise les marges de manœuvre déléguées dans le cadre de ses missions.

De ce fait, il met en œuvre et coordonne les méthodes de travail, les ressources (moyens humains et matériels), processus et procédures adéquates pour la conduite de sa mission.

### Article 8.2.2.3 | *Initiative*

Ce critère mesure le degré d'indépendance dans la décision, et le degré d'initiative laissé au titulaire de l'emploi.

## ■ Niveau I

Aucune initiative technique.

Le titulaire de l'emploi doit suivre strictement les consignes sans en modifier le contenu.

## ■ Niveau II

Initiatives élémentaires simples.

Les consignes écrites ou orales détaillées peuvent faire l'objet d'une adaptation dans un cadre strict et défini (initiative dans l'organisation du travail).

## ■ Niveau III

Initiatives techniques limitées.

À ce stade, le titulaire de l'emploi fait application du mode opératoire à l'état brut. Il a néanmoins la possibilité d'effectuer des modifications minimales pour atteindre les résultats escomptés.

## ■ Niveau IV

Dans le cadre des modes opératoires existants.

Lors de l'application du mode opératoire, le titulaire de l'emploi doit faire un choix entre différentes opérations ou actions techniques proposées permettant d'assurer l'efficacité de l'exécution et du résultat à obtenir.

## ■ Niveau V

Adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités.

Le titulaire de l'emploi a la faculté de faire évoluer un mode opératoire si des modifications ou adaptations sont nécessaires pour atteindre l'objectif fixé.

De telles adaptations ne sont possibles qu'après accord préalable de son responsable hiérarchique et ceci afin d'assurer la conformité avec les normes de qualité.

## ■ Niveau VI

Initiatives dans le cadre de la mission confiée.

Le titulaire de l'emploi prend les initiatives nécessaires à la réalisation des missions confiées tout en reportant les informations utiles vers son responsable.

## ■ Niveau VII

Larges initiatives dans le cadre de la fonction tenue.

À ce niveau, les initiatives du titulaire de l'emploi sont prises au regard des changements ou évolutions de la situation, que ce dernier est amené à rencontrer au cours de sa mission (gestion des aléas : production, personnel, Appro, MP...).



## **Article 8.2.3 | Le management**

### **Article 8.2.3.1 | Répartition du travail, animation ponctuelle d'équipe, formation**

Les effectifs repris entre parenthèses concernent les salariés de l'entreprise et les personnes mises à disposition (intérimaires...).

#### ■ Niveau I

Aucun rôle de management.

#### ■ Niveau II

Supervision et encadrement ponctuel (-5).

Mission de coordination du travail entre le titulaire de l'emploi et quelques salariés en l'absence du responsable.

#### ■ Niveau III

Encadrement permanent (-5).

Mission d'animation et de coordination du travail d'un effectif de moins de 5 salariés.

#### ■ Niveau IV

Encadrement ponctuel (+ 5).

Mission d'encadrement ponctuel portant sur l'organisation et le contrôle de l'activité d'une équipe supérieure à 5 personnes durant une période déterminée.

#### ■ Niveau V

Encadrement permanent (+ 5).

Mission d'animation, d'encadrement et de coordination du travail de plus de 5 personnes.

#### ■ Niveau VI

Mission d'animation, d'encadrement permanent et de coordination d'une équipe ou d'un service d'au moins 10 personnes.

Encadrement permanent (10 et +).

#### ■ Niveau VII

Encadrement de service ou de petit site.

Mission d'animation, d'encadrement et gestion du personnel d'un service ou de petits sites.

## **Article 8.2.4 | Les relations fonctionnelles**

### **Article 8.2.4.1 | Relations internes**

Ce critère sert à évaluer la nature, la fréquence, voire les difficultés des contacts à l'intérieur de l'entreprise.

#### ■ Niveau I

Relations limitées à l'équipe ou au service.

Échanges et savoir-vivre au sein de l'équipe.

#### ■ Niveau II

Relations élargies au site.

Le titulaire de l'emploi doit faire preuve de sociabilité et doit s'adapter à un environnement changeant lié à ses déplacements à l'intérieur du site.

### ■ Niveau III

Échange d'informations sur les techniques et les flux.

Le titulaire de l'emploi est conduit à échanger des informations opérationnelles sur les techniques et les flux (état des stocks, avancement de planning...).

### ■ Niveau IV

Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de l'emploi).

Les déplacements fonctionnels du titulaire de l'emploi au sein du site l'amènent à développer des relations régulières avec plusieurs services (interventions de maintenance).

### ■ Niveau V

Relations régulières et fonctionnelles propres à la filière et nécessaires à la prise de décision.

Le recueil et l'exploitation des informations constituent une part importante de la fonction du titulaire de l'emploi et sont nécessaires à l'exécution des missions confiées dans son métier (informations commerciales, techniques...).

### ■ Niveau VI

Relations régulières et fonctionnelles communes à plusieurs filières et nécessaires à la prise de décision.

Le recueil et l'exploitation des informations, incluant, par exemple et tout à la fois, des données techniques, commerciales et sociales, notamment sur les autres sites, constituent une part importante de la fonction du titulaire de l'emploi et sont nécessaires à l'exécution des missions confiées.

### ■ Niveau VII

Relations régulières et fonctionnelles avec les autres responsables.

L'importance et la fréquence des relations, dans lesquelles est intégré le titulaire de l'emploi, se justifient par la complexité, l'intensité et le caractère aléatoire des informations à gérer.

## Article 8.2.4.2 | *Relations externes*

Ce critère sert à évaluer la nature, la fréquence des contacts avec des interlocuteurs extérieurs.

### ■ Niveau I

Aucune.

Le titulaire de l'emploi n'a aucun contact avec des intervenants extérieurs.

### ■ Niveau II

Ponctuelles mais non techniques.

Les rapports que le titulaire de l'emploi entretient avec des personnes extérieures à l'entreprise restent ponctuels et n'ont pas de caractère technique.

### ■ Niveau III

Ponctuelles et techniques.

Les rapports que le titulaire de l'emploi entretient avec des représentants extérieurs sont occasionnels, mais concernent les aspects techniques de l'emploi (ex : conditions de circulation et de stationnement des camions sur le parc ou la carrière).

### ■ Niveau IV

Régulières et liées à l'environnement de l'emploi.

L'exercice des missions confiées amène le titulaire de l'emploi à être en relation avec l'environnement extérieur (ex : accueil).

■ Niveau V

Relations régulières et fonctionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Les rapports avec les représentants extérieurs sont réguliers, car nécessaires et fonctionnels pour que le titulaire de l'emploi exerce ses missions (banque, fournisseurs, clients, transport).

■ Niveau VI

Relations régulières et fonctionnelles dans le cadre d'un partenariat et/ou d'un suivi de clientèle.

Le titulaire de l'emploi entretient des contacts avec des représentants extérieurs impliquant la négociation, le suivi d'une prestation et le traitement éventuel des litiges.

■ Niveau VII

Relations régulières et fonctionnelles avec différents types de partenaires (clients, organismes, banque, etc.).

Le titulaire de l'emploi est l'interlocuteur et correspondant principal d'un certain nombre d'organismes extérieurs.

Il lui faut obtenir, d'une manière générale, de la part des personnalités extérieures, le degré voulu de respect, d'attention, de coopération, d'intérêt propre à favoriser le développement de l'entreprise.

## **Chapitre 9 Carte des emplois repères**

*(Voir page suivante.)*

Niveaux / filiales	A Transport et logistique	B Commercial	C Administratif	D Maintenance	E Études et méthodes	F Laboratoire qualité et contrôle
10	Cadres					
9						
8						
7						
6		– technico-commercial				
5	– responsable de parc	– commercial – agent d'études de prix – conseiller en marbrerie et services funéraires (CQP)	– technicien administratif ou comptable – technicien maintenance informatique	– automaticien – technicien de maintenance	– technicien d'études	– technicien de laboratoire (CQP et titre)
4	– magasinier – assistant transport – agent de planning ou d'ordonnancement	– assistant commercial	– assistant administratif – comptable	– électromécanicien	– agent technique de méthodes	– agent technique de laboratoire
3	– pontier – grutier – agent de bascule – conducteur d'engins II (CQP)	– employé des services commerciaux	– employé administratif ou comptable	– électricien – Mécanicien		– employé de laboratoire
2	– conducteur d'engin I (CQP) – conducteur PL – cariste – conducteur camion malaxeur		– employé administratif	– ouvrier d'entretien		
1						
[1] CQP = Emploi repère attaché à un CQP						

Niveaux / filiales	G Foncier environnement sécurité	H Production /exploitation / Conduite d'installations	I Coffrages et armatures	J Façonnage d'éléments en béton	K Travail de la pierre	L Emplois-types Inter filières
10						
9						
8						
7						– agent de maîtrise III
6		– chef de carrière (CQP)				– agent de maîtrise II
5	– animateur de prévention / environnement / granulats (CQP)	– chef de centrale (CQP) – conducteur de process		– technicien de maintenance IB (CQP)		– agent de maîtrise I
4		– conducteur de centrale <sup>[1]</sup> – pilote d'installation (CQP) <sup>[2]</sup> – mineur boutefeu – agent technique de marbrerie (CQP) – technicien de production de matériaux (TPMCI)	– monteur – soudeur	– chef d'équipe IB (CQP) – mouleur de produits spéciaux – pilote d'installations IB (CQP)	– appareilleur – graveur Décorateur (CQP) – pilote de machine à commande numérique (CQP) – sculpteur monumental sur granit (titre)	
3		– agent de fabrication – conducteur de machine – foreur	– monteur	– agent de préfabrication en démoulage différé (CQP) – agent de précontrainte (CQP)	– agent de finition manuelle	
2			– préparateur – monteur	– préparateur monteur armaturier – mouleur finisseur		– opérateur de production
1						– manutentionnaire
[1] Équivalence CQP agent technique de centrale						
[2] CQP pilote d'installations automatisées et de traitement des granulats						

Cadres

## Chapitre 10 Fiches emplois repères

Voir en annexe 6 la description des fiches emplois repère.

Filière transport et logistique	Filière foncier environnement et sécurité
Responsable de parc	CQP animateur de prévention – Environnement granulats
Magasinier	<b>Filière production exploitation Conduite d'installations</b>
Assistant de transport	CQP chef de carrière
Agent de planning ou d'ordonnancement	CQP chef de centrale
Pontier	Conducteur de process
Grutier	Conducteur de centrale
Agent de bascule	CQP pilote d'installation
CQP conducteur d'engins II	Mineur boutefeu
CQP conducteur d'engins I	CQP Agent technique en marbrerie
Conducteur poids lourds	TPMCI
Cariste	Agent de fabrication
Conducteur de camion malaxeur	Conducteur de machine ou d'installations
<b>Filière commerciale</b>	Foreur
Technico – commercial	<b>Filière coffrage et armatures</b>
Commercial	Monteur-soudeur
Agent d'études de prix	Monteur
CQP conseiller en marbrerie et services funéraires	Préparateur-monteur
Assistant commercial	<b>Filière façonnage d'éléments en béton</b>
Employé des services commerciaux	Préparateur-monteur-armaturier
<b>Filière administrative</b>	CQP technicien de maintenance
Technicien administratif ou comptable	Mouleur de produits spéciaux
Technicien maintenance informatique	Mouleur finisseur
Assistant administratif	CQP agent de préfabrication en démoulage différé
Comptable	CQP agent de précontrainte
Employé administratif ou comptable	CQP chef d'équipe Industrie du béton
Employé administratif	CQP Pilote d'installations automatisées Industrie du béton
<b>Filière maintenance</b>	<b>Filière travail de la pierre</b>
Automaticien	Appareilleur
Technicien de maintenance	CQP graveur décorateur
Électromécanicien	CQP pilote de machine à commande numérique
Électricien	CQP sculpteur monumental sur granit
Mécanicien	Agent de finition manuelle

Ouvrier d'entretien	<b>Emplois types interfilières</b>
<b>Filière études et méthodes</b>	Agent de maîtrise III
Technicien d'études	Agent de maîtrise II
Agent technique de méthodes	Agent de maîtrise I
<b>Filière laboratoire qualité et contrôle</b>	Opérateur de production
CQP technicien de laboratoire (et Titre)	Manutentionnaire
Agent technique de laboratoire	
Employé de laboratoire	

## **Titre III Contrat de travail : dispositions conventionnelles applicables aux ouvriers, aux employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et aux cadres**

### **Chapitre 11 Embauche et contrat individuel de travail**

#### **Article 11.1 | Dispositions générales**

Les employeurs peuvent notifier à Pôle emploi, ou à défaut au maire de leur commune, les postes à pourvoir dans leur entreprise.

Chaque engagement fera l'objet de la remise d'un contrat signé par l'employeur et par le salarié.

Tout engagement d'un salarié devra être constaté par écrit et sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié, cet engagement définitif sera précédé d'une période d'essai.

À cette fin l'employeur remettra au salarié avant son entrée en fonction, une lettre d'engagement que le salarié contresignera et où figureront les mentions obligatoires du code du travail suivantes :

- la fonction, le rattachement hiérarchique, le titre ou emploi de l'intéressé ;
- la catégorie professionnelle ;
- la rémunération correspondante assortie des accessoires de caractère permanent qui s'y rapportent et s'agissant des cadres, la rémunération annuelle brute avec la décomposition en rémunération mensuelle et autres éléments de périodicité différente.

Pour établir cette rémunération, il convient de prendre en compte la durée légale ou conventionnelle du temps de travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

- l'organisation, la durée du travail, et le cas échéant, l'horaire en vigueur ;
- le lieu ou les lieux de travail et établissement de rattachement ;
- la date d'entrée en fonction et période d'essai ;
- la référence à la convention collective et, le cas échéant, aux accords d'entreprise.

La lettre d'engagement devra mentionner également, lorsqu'elles existent, des conditions particulières, notamment :

- les avantages accessoires de caractère permanent ;
- la possibilité de changement de lieu de travail ;
- en ce qui concerne les cadres et le personnel d'encadrement, à savoir les TAM de niveau 5 exerçant une responsabilité de commandement et les TAM positionnés au niveau 6 de la

grille de classifications professionnelles, la clause de non-concurrence et indemnité correspondante (modalités de son calcul et de son versement).

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient, compte tenu en particulier des caractéristiques de l'entreprise.

La résiliation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit ne saurait interdire au personnel d'encadrement et aux cadres, même pour un temps limité, un engagement dans une entreprise similaire sauf clause de non-concurrence stipulée au contrat individuel de travail.

L'interdiction devra être limitée dans le temps et dans l'espace et être assortie d'une indemnité compensatrice dont les modalités seront fixées par la lettre d'engagement ou le contrat individuel de travail.

L'employeur peut abroger la clause de non-concurrence à tout moment en cours de contrat.

En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur pourra se décharger de l'indemnité en libérant le salarié de la clause d'interdiction mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, si le préavis n'est pas observé, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur ne versera pas l'indemnité compensatrice correspondante. En cas de rupture conventionnelle, ce point doit figurer dans le document accompagnant la convention de rupture qui est soumise à homologation de l'administration.

Tout engagement a lieu sous réserve de l'aptitude médicale du salarié, laquelle est constatée lors de sa visite médicale prévue par la réglementation en vigueur.

À l'exception des modifications relevant du pouvoir de direction de l'employeur, tout changement dans ces conditions d'entrée fera l'objet d'une nouvelle notification par un avenant au contrat de travail.

## **Article 11.2 | Dispositions spécifiques au contrat de travail à durée déterminée**

### **Article 11.2.1 | Dispositions communes**

#### **Article 11.2.1.1 | Cas de recours aux CDD**

Les règles de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée doivent respecter celles fixées par les articles L. 1242-2 et suivants, et L. 1251-1 et suivants s'agissant des contrats de travail temporaire, concernant notamment les motifs de recours, l'obligation de remise d'un contrat de travail écrit ou encore la durée de la période d'essai.

#### **Article 11.2.1.2 | Renouvellement des contrats**

Le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée est porté à 3, sans que la durée totale desdits contrats ne dépasse la durée de 18 mois.

La durée du contrat de travail à durée déterminée, y compris en tenant compte des renouvellements, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat de travail au moment de l'embauche.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus en vertu de l'article L. 1242-3 du code du travail, dans la rédaction en vigueur à la date du 5 décembre 2018, ni aux contrats conclus en application du 6° de l'article L. 1242-2.



### **Article 11.2.1.3 | Délai de carence**

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, renouvellement inclus, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat de travail à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence égal au quart de la durée du contrat.

Le délai de carence se calcule en fonction de la durée du contrat et de son ou ses renouvellements. Ce délai de carence ne peut excéder soit 31 jours calendaires soit 22 jours en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Pour les contrats d'une durée inférieure à quatorze jours, comprenant le cas échéant les renouvellements, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat, renouvellements inclus (L. 1244-3-1 2) et se calcule en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise.

En cas de contrat à durée déterminée avec terme précis conclu pour le remplacement d'un salarié absent, lorsque la durée de l'absence de la personne occasionne un dépassement de la durée du contrat, renouvellement compris, les dispositions précitées relatives au délai de carence ne sont pas applicables.

### **Article 11.2-2 | Le contrat de projet à objet défini pour les ingénieurs et cadres**

#### **Article 11.2.2.1 | Objet du contrat**

En application des dispositions du 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans le cadre de la réalisation d'un projet/ d'une mission/d'une tâche précisément définis et nécessairement temporaires qui participent au développement de l'entreprise. Cette possibilité n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent de l'entreprise.

Ces dispositions sont exclusivement réservées aux ingénieurs et cadres relevant des niveaux 8 à 10 de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction applicable aux cadres.

Ce type de contrat peut être mis en place dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs.

Il peut être recouru au contrat de projet à objet défini lorsque les entreprises sont amenées à lancer des études ou projets, et notamment :

- en cas de projet informatique important (ex : mise en place d'un progiciel de gestion, étude et réalisation d'un investissement industriel, ou étude de recherche et développement...) ;
- en cas de lancement d'une nouvelle activité, produits ou services.

Les règles de conclusion, d'exécution et de cessation du contrat de travail obéissent aux règles de droit commun des contrats de travail à durée déterminée.

#### **Article 11.2.2.2 | Durée du contrat de projet**

Le contrat de projet à objet défini est un contrat à durée déterminée sans terme précis dont la durée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois, et ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement.

Le contrat de travail doit comporter :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

- la durée de la période d’essai ;
- l’événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l’arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause rappelant les termes de l’article L. 1243-1 alinéa 2 du code du travail selon lesquels, en dehors des cas prévus à l’alinéa 1 dudit article, le contrat peut également être rompu par l’une ou l’autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (soit en pratique à l’issue du 24<sup>e</sup> mois). Dans ces cas et lorsque la rupture est à l’initiative de l’employeur, le salarié perçoit l’indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

### **Article 11.2.2.3 | Fin du contrat de projet**

Le contrat prend fin avec la réalisation de l’objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d’un délai de prévenance de 2 mois.

L’employeur examine les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront de garanties relatives à l’aide au reclassement, à la validation des acquis de l’expérience, à la priorité de réembauche et à l’accès à la formation professionnelle continue, ainsi que les conditions dans lesquelles, pendant le délai de prévenance visé ci-dessus, les salariés pourront mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

À ce titre, l’employeur s’engage à informer le salarié des postes disponibles correspondant à l’emploi occupé ainsi que les conditions dans lesquelles il bénéficie d’une priorité d’accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l’entreprise (liste de postes disponibles).

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l’employeur ou le salarié justifie d’un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit en pratique à l’issue du 24<sup>e</sup> mois).

## **Chapitre 12 Période d’essai**

La période d’essai et son renouvellement éventuel sont expressément stipulés dans le contrat de travail ou la lettre d’engagement.

La durée de la période d’essai est fixée à :

- un mois de travail effectif pour les salariés positionnés aux niveaux 1 à 4 ;
- deux mois de travail effectif pour les salariés positionnés aux niveaux 5 à 7 ;
- et à 3 mois de travail effectif pour les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée maximale :

- d’un mois pour les salariés positionnés aux niveaux 1 à 4 ;
- de deux mois pour les salariés positionnés aux niveaux 5 à 7 ;
- d’un, de deux ou trois mois pour les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10.

Le renouvellement doit être signifié au salarié par écrit au moins 48 heures avant le terme de la période initiale, soit par lettre remise en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée.

Pendant la période d’essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l’une ou l’autre des parties en respectant un délai de prévenance.

Lorsque la rupture de la période d’essai est à l’initiative de l’employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l’entreprise ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

## **Chapitre 13 Rupture du contrat de travail**

### **Article 13.1 | *Préavis et heures de recherche d'emploi***

#### **Article 13.1.1 | *Dispositions communes***

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Dans tous les cas les parties pourront convenir, en cours de préavis, d'une réduction de la durée de celui-ci.

Le délai de préavis prend effet à la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception s'il s'agit d'un licenciement par l'employeur, ou à la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou la lettre remise en mains propre s'il s'agit d'une rupture à l'initiative du salarié.

#### **Article 13.1.2 | *Dispositions applicables aux salariés des niveaux 1 à 7***

Sauf en cas de faute grave ou de force majeure, et sans qu'il soit dérogé aux dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai, la durée du préavis sera la suivante à moins d'un accord contraire pour une durée supérieure intervenu au moment de l'embauche, et notamment lorsque la période d'essai a été fixée à plus d'un mois.

Par ailleurs si le salarié le demande par écrit, l'employeur peut accepter de réduire la durée du préavis, le contrat de travail est alors rompu à la date de l'accord donné par l'employeur.

- en cas de rupture à l'initiative du salarié, quelle que soit l'ancienneté du salarié :
  - s'il est positionné au niveau 1 ou 2 : le préavis est d'une semaine ;
  - s'il est positionné au niveau 3 ou 4 : le préavis est d'un mois ;
  - s'il est positionné au niveau 5, 6 ou 7 : le préavis est de deux mois.
- en cas de rupture à l'initiative de l'employeur (hors licenciement économique) pour un salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans :
  - s'il est positionné au niveau 1 ou 2 : le préavis est de :
    - deux semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
    - un mois si le salarié a une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans.
  - s'il est positionné au niveaux 3 ou 4 : le préavis est d'un mois ;
  - s'il est positionné au niveau 5,6 ou 7 : le préavis est de deux mois.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur (hors licenciement économique) pour un salarié ayant une ancienneté de 2 ans et plus, positionné au niveau 1 à 7, le préavis est de 2 mois.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, pour un motif économique et quelle que soit l'ancienneté du salarié positionné aux niveaux 1 à 7, le préavis est de deux mois.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, les salariés seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail à raison de deux heures par jour fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur ; ces heures pourront être groupées si les parties y consentent.

Lesdites heures perdues pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements en cas de licenciement ou en cas de démission à l'initiative du salarié en raison de la mutation de son conjoint ou concubin.

En cas de licenciement et lorsque le quart du préavis aura été exécuté, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans qu'il y ait lieu de payer d'indemnité pour inobservation de ce délai, de part et d'autre.

### **Article 13.1.3 | Dispositions applicables aux salariés des niveaux 8 à 10**

- en cas de rupture à l'initiative du salarié : pour les salariés<sup>[1]</sup> positionnés aux niveaux 8 à 10 : le préavis est de trois mois.
- en cas de rupture à l'initiative de l'employeur : pour les salariés<sup>[1]</sup> positionnés aux niveaux 8 à 10 : le préavis est de trois mois.

Ainsi en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai congé réciproque, sauf les cas de faute grave ou de force majeure, sera de trois mois à moins d'accord contraire pour une durée supérieure, intervenu au moment de l'engagement définitif de l'intéressé.

Toutefois, ce délai est réduit à deux mois pour les cadres ayant une ancienneté inférieure à un an dans l'entreprise, à l'exception du licenciement pour un motif économique, pour lequel le préavis est d'une durée de 3 mois, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En cas de licenciement, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours au moins à l'avance, quitter l'établissement à tout moment avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi pendant cinquante heures par mois (ou douze heures par semaine), ces absences n'entraînant pas de réduction d'appointements.

Ces heures sont réparties dans la période de préavis d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du cadre et un jour au gré de l'employeur.

Elles sont au moins groupées par demi-journées, mais peuvent l'être différemment, et même entièrement, si les parties en conviennent.

### **Article 13.2 | Indemnité de licenciement**

#### **Article 13.2.1 | Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7**

Sous réserve de remplir la condition d'ancienneté minimale fixée à l'article L. 1234-9 du code du travail, il est alloué aux salariés licenciés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur temps de présence et calculée comme suit (voir tableau en annexe) :

- 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois pour les seules années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

[1] Quelque soit leur ancienneté

Cette indemnité de licenciement n'est pas plafonnée.

La rémunération servant de base au calcul est égale à la moyenne mensuelle des salaires versés à l'intéressé au titre des 3 ou 12 derniers mois précédant son départ de l'entreprise, ou au prorata du temps de présence dans l'entreprise s'il est inférieur à l'année, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période.

Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire.

Pour les salariés qui auraient fait l'objet de licenciements et de réengagements successifs dans la même entreprise, la durée des services à prendre en considération pour la détermination du taux de l'indemnité éventuelle à verser à chacun des licenciements successifs sera calculée en tenant compte de la durée totale des périodes partielles. L'indemnité sera alors calculée en tenant compte de l'ancienneté totale acquise par le salarié, déduction faite du montant des indemnités déjà versées.

S'agissant du personnel d'encadrement faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, il convient de se reporter à l'article 29.1-4 du chapitre 29 de la présente convention collective. Sont concernés d'une part les ETAM dont le positionnement dans les classifications professionnelles est au moins égal au niveau 5 et qui exercent une responsabilité de commandement, et d'autre part, les ETAM dont le positionnement dans les classifications professionnelles est au moins égal au niveau 6.

### **Article 13.2.2 | Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10**

Sauf en cas de licenciement pour faute grave de sa part, il est alloué au cadre congédié avant 70 ans, ou avant l'âge prévu par un régime particulier résultant d'un accord de branche ou d'entreprise, une indemnité distincte du préavis tenant compte du temps de présence dans l'entreprise, et de l'âge du cadre à la date de la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement est fixée de la façon suivante :

- a) pour moins d'un an de présence dans l'entreprise : néant ;
- b) pour un temps de présence dans l'entreprise au moins égal à un an et inférieur à cinq ans : 1 mois ;
- c) pour un temps de présence dans l'entreprise égal ou supérieur à cinq ans, il est fait application des formules ci-dessous, avec un plafond de 18 mois :
  - cadre âgé de moins de 40 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,44 mois
  - cadre âgé de 40 ans au moins et n'ayant pas atteint 50 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,55 mois
  - cadre âgé de 50 ans au moins et n'ayant pas atteint 60 ans : 1,5 mois + (A- 5 ans) 0,66 mois
  - cadre âgé de 60 ans et plus : 1,5 mois + (A – 5 ans) 0,55 mois

Dans les formules ci-dessus, A représente le temps de présence du cadre dans l'entreprise, exprimé en années.

Les fractions d'année seront prises en compte et arrondies au douzième de mois le plus proche.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des douze mois qui précèdent son départ, telle qu'elle est ou sera déclarée à l'administration fiscale.

Pour le cadre qui aurait fait l'objet de licenciements et de réengagements successifs dans la même entreprise, la durée des services à prendre en considération pour la détermination du montant de l'indemnité éventuelle à verser à chacun des licenciements successifs, sera calculée en tenant compte de la durée totale des périodes de travail discontinues. Dans cette

hypothèse, le montant de l'indemnité à verser sera égal à la différence entre ce montant et les indemnités déjà versées.

## **Article 13.3 | Indemnité de départ ou de mise à la retraite**

### **Article 13.3.1 | Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7**

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux ouvriers des entreprises procédant à l'extraction et/ou la transformation de la pierre, du marbre ou du granit et relevant des activités visées par les codes 0811Z et 2370Z qui font l'objet de dispositions particulières<sup>[1]</sup> (pour le granit Vosges et granit Bretagne : Voir l'article 13.3-2 ci-après)

Les salariés qui sont mis à la retraite à partir de l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein et au plus tard à 70 ans, ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l'âge légal de départ en retraite perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement.

Il en va de même pour les salariés qui peuvent bénéficier, dans les conditions légales en vigueur, d'un départ anticipé en retraite à leur initiative avant l'âge légal de départ en retraite, en application des articles L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale.

Le départ à la retraite dans ces conditions ne constitue ni un licenciement ni une démission.

Le départ en retraite doit être précédé d'un préavis réciproque de 3 mois, sous réserve de l'application de l'article L. 1237-10 du code du travail et du dernier alinéa de l'article L. 1234-1 du code du travail.

Sans préjudice de dispositions légales plus favorables, l'indemnité de départ à la retraite est calculée comme suit (voir tableau en annexe) :

- de 0 à moins de 2 ans d'ancienneté : Néant.
- de 2 à 15 ans d'ancienneté : 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté.
- après 15 ans d'ancienneté : 15/10<sup>e</sup> de mois auquel s'ajoute 15/100<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de son employeur a droit à l'indemnité de départ à la retraite calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus, ou à l'indemnité minimum légale de licenciement si elle est plus favorable.

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 5 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à la moyenne mensuelle des rémunérations versées au titre des 12 mois précédant le départ du salarié de l'entreprise, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire.

[1] Avenant n°11 du 24 avril 1974 de mensualisation (visé en annexe 4)



### **Article 13.3.2 | Dispositions particulières<sup>[1]</sup> applicables aux ouvriers relevant du granit des Vosges et du granit Bretagne**

Les salariés qui sont mis à la retraite à partir de l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein et au plus tard à 70 ans, ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l'âge légal de départ en retraite percevront une indemnité de départ exclusive de l'indemnité de licenciement.

Le départ effectué dans ces conditions ne constituera ni un licenciement ni une démission. Il devra être précédé d'un préavis réciproque de 3 mois.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée comme suit :

- de 5 à 15 ans de présence continue : 10/200 de mois par année de présence, soit au maximum 150/200 de mois ;
- après 15 ans de présence continue : 150/200 de mois + 15/200 de mois par année de présence continue au-delà de 15 ans.

La rémunération servant de base à ce calcul sera établie en prenant la moyenne des six meilleurs mois des deux dernières années.

### **Article 13.3.3 | Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10**

Les cadres qui sont mis à la retraite à partir de 70 ans ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l'âge légal de départ en retraite perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement.

Il en va de même pour les cadres qui peuvent bénéficier, dans les conditions légales en vigueur, d'un départ anticipé en retraite à leur initiative avant l'âge légal de départ en retraite, en application des articles L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale.

Le départ à la retraite dans ces conditions ne constitue ni un licenciement ni une démission.

La rupture du contrat donne lieu à préavis réciproque de 6 mois.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit (voir tableau en annexe) :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant ;
- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : ½ de mois + 16/100<sup>e</sup> de mois par année.

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 5 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de son employeur a droit à l'indemnité de départ à la retraite calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus, ou à l'indemnité minimum légale de licenciement si elle est plus favorable.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite est égale à la moyenne mensuelle des rémunérations versées au titre des 12 mois précédant le départ du salarié de l'entreprise, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période.

Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire.

[1] Article 5 de l'accord du 15 mai 1973 de mensualisation concernant l'industrie granitière dans le département des Vosges (étendu par arrêté d'extension du 25 janvier 1974) et Article 5 de l'accord du 30 octobre 1973 de mensualisation concernant l'industrie granitière dans la région Bretagne (étendu par arrêté du 6 novembre 1974).

L'indemnité de congédiement ou l'indemnité de départ en retraite doit être versée au moment de la cessation d'activité dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas où elle est égale ou supérieure à trois mois, elle peut être versée en une ou plusieurs mensualités dans un délai maximum de trois mois à dater du départ du cadre de l'entreprise.

Elle devra, dans cette hypothèse, faire l'objet de versements d'acomptes mensuels au moins égaux aux appointements du dernier mois de présence de l'intéressé.

## **Chapitre 14 Traitement conventionnel des absences**

### **Article 14.1 | *Contrat de travail et absences pour accident du travail ou maladie professionnelle***

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail (ou de trajet) pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Ledit salarié sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

Les périodes de suspension de contrat de travail pour ce motif compteront au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effectif.

### **Article 14.2 | *Contrat de travail et absences pour maladie***

Dans le cas de la maladie, le droit, pour l'employeur, de rompre le contrat de travail, ne sera utilisé que si des nécessités de service l'exigent.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Toutefois, il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités d'arrêt prévues ci-après aux articles 14.4-1 et 14.4-2 ci-après.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage sur demande écrite de sa part, s'il avait au moment de son arrêt de travail, au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce réembauchage sera assuré dans un emploi de même niveau ou à défaut dans tout autre emploi. Lors de son réembauchage, le salarié bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie.

Lors de son licenciement, le salarié percevra dans les conditions légales en vigueur :

- l'indemnité de préavis ;
- l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions prévues pour son application.

### **Article 14.3 | *Contrat de travail et indemnisation des absences pour maternité***

#### **Article 14.3.1 | *Conditions de travail pendant la grossesse***

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait entraver son recrutement ou son évolution professionnelle.

La salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement constatée.



En outre, il est convenu qu'à partir du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction d'une ½ heure de la durée journalière de travail, sans perte de salaire, afin de faciliter le transport entre le domicile et le lieu de travail. La répartition de cette demi-heure à l'intérieur de la journée de travail se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, la salariée bénéficiera d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux légalement obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse.

Ces absences n'entraîneront aucune diminution de rémunération et seront assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

#### **Article 14.3.2 | *Maintien de la rémunération***

Les salariées recevront, pendant la durée légale du repos de maternité, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

En outre, et sans préjudice des dispositions relatives au congé parental d'éducation, les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement. Si, à l'expiration de ce congé, l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire dans son emploi, il devra lui payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

#### **Article 14.3.3 | *Retour de congé de maternité, de congé d'adoption, ou de congé parental***

Il est rappelé que la durée du congé de maternité ou d'adoption est considérée comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, l'ouverture des droits à congés payés, le calcul de l'intéressement ou de la participation.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, l'employeur devra proposer au salarié (e) un entretien professionnel afin de faire le point sur les conditions de sa reprise d'activité, de ses besoins éventuels en formation et de son évolution professionnelle.

Il est en outre rappelé qu'en application de l'article L. 6323-12 du code du travail, les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, ou pour congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF) ou tout autre dispositif qui pourrait lui être substitué.

#### **Article 14.4 | *Indemnisation des absences pour maladie ou accidents, professionnels ou non***

##### **Article 14.4.1 | *Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7***

L'indemnisation des absences pour maladie ou accident interviendra pour les salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise.

Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical et contrevisite, s'il y a lieu, à charge par le salarié d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans les 48 heures de l'arrêt du travail (le cachet de la poste faisant foi de date), un avis motivé d'arrêt, il sera versé à l'intéressé la différence entre la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, augmentées, le cas

échéant, des indemnités versées par un régime de prévoyance auquel participe l'employeur, cette différence n'étant toutefois versée que dans les limites de durée fixées ci-après.

Les versements auront lieu aux dates de paie et seront mentionnés sur les bulletins de paie.

La rémunération visée est celle correspondant, pendant l'absence de l'intéressé, à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement à laquelle il appartient.

- après un an d'ancienneté : un mois et demi ;
- par période de cinq années d'ancienneté : un demi-mois supplémentaire.

En cas d'arrêt de travail d'origine non professionnelle, les trois premiers jours suivant chaque date d'arrêt de travail, ouvrables ou non, ne donnent pas lieu au versement des indemnités prévues ci-dessus.

La durée d'indemnisation court à compter du quatrième jour suivant chaque date d'arrêt de travail initial.

Lorsque l'absence résultera d'un accident du travail, d'un accident de trajet pris en charge par la sécurité sociale comme un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les durées d'indemnisation prévues à l'alinéa ci-dessus seront augmentées de 50 % et commenceront à courir dès le premier jour d'arrêt du travail. Par ailleurs, la condition d'ancienneté minimale d'un an ne sera pas exigée.

Si plusieurs congés ouvrant droit à une indemnisation au titre du présent paragraphe sont accordés au cours d'une année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle résultant de l'application de la règle fixée ci-dessus.

En outre, si un congé se prolonge au-delà de la durée d'indemnisation à laquelle l'intéressé a droit, la survenance d'une nouvelle année civile n'ouvrira pas une nouvelle période d'indemnisation.

La présence continue prise en compte pour la détermination des droits à indemnisation s'apprécie au premier jour d'arrêt du travail.

Toutefois, si un salarié atteint, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, la durée de présence voulue pour bénéficier des dispositions du présent paragraphe, il bénéficiera de celles-ci pour la période d'indemnisation restant à courir sans application du délai de carence.

#### **Article 14.4.2 | Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10**

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à charge par le cadre d'adresser le plus tôt possible à l'employeur, et au plus tard dans les 48 heures de l'arrêt de travail, sauf en cas de force majeure, un avis motivé d'arrêt de travail, les appointements mensuels seront maintenus à plein tarif pendant les trois premiers mois.

Cette durée sera augmentée d'un mois par cinq années de présence avec maximum de six mois.

Les appointements versés seront ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé.

Des appointements ainsi prévus, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations en espèces auxquelles le cadre a droit, soit au titre de la sécurité sociale, soit à celui du régime de retraite ou de prévoyance des cadres, soit au titre de tous autres régimes de prévoyance.

La durée d'indemnisation s'entend par maladie et non pas par année civile.

Il en résulte que si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvrira pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

## **Chapitre 15 Service national et autres obligations militaires ou citoyennes**

### **Article 15.1 | Dispositions générales**

Les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du service national, du service civique ou encore des périodes de réserve obligatoire sont pleinement applicables aux salariés relevant de la présente convention collective.

Ces dispositions ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise un salarié qui a dû suspendre son emploi pour satisfaire à ses obligations militaires (périodes de pré-orientation militaire) ou citoyennes.

### **Article 15.2 | Dispositions particulières pour les réservistes**

Pendant les périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve, une indemnité équivalente aux appointements est due sous déduction de la solde perçue par l'intéressé.

## **Chapitre 16 Rémunération conventionnelle. Détermination. Paiement et clauses accessoires**

### **Article 16.1 | Rémunération conventionnelle minimale garantie pour les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7**

La rémunération conventionnelle garantie instituée au niveau de la branche professionnelle est définie par niveaux et par échelons.

Cette rémunération constitue le salaire minimal conventionnel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés.

Elle est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie 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 ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations des heures prévues dans l'entreprise et ainsi que celles 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 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.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

### **Article 16.2 | Mensualisation de la rémunération minimale**

La rémunération sera faite au mois dans les conditions indiquées ci-dessous aux salariés ayant un mois de présence continue dans l'entreprise. Afin de neutraliser les effets de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année, elle sera indépendante du nombre de jours que comptera le mois.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base d'un nombre d'heures mensuel, correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de référence.

Pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, le montant de la rémunération mensuelle est déterminé en multipliant le taux horaire du salaire par 151,67 heures.

Au salaire mensuel, tel que défini ci-dessus, s'ajouteront le cas échéant :

- la rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires conformément à la réglementation en vigueur ;
- les diverses indemnités et primes, quelles qu'elles soient, en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement ou prévues par la convention collective et ses avenants.

Toutefois les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à l'application des dispositions de la convention collective ou de ses avenants relatifs aux jours fériés, congés exceptionnels, périodes militaires de réserve, chômage-intempéries, maladie ou accident professionnels ou non.

Pour chaque entreprise, établissement ou partie d'établissement, cet horaire de travail hebdomadaire de référence est l'horaire affiché et communiqué à l'inspecteur du travail.

Il est donc susceptible de variations en plus ou en moins selon le niveau d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement.

Tout temps de travail non effectué entraînera une diminution de la rémunération mensuelle proportionnelle à sa durée.

Pour les salariés à temps partiel, leur rémunération mensuelle sera établie à partir de leur horaire hebdomadaire de travail individuel.

Les salaires seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés aux salariés qui en feront la demande, suivant une périodicité qui sera déterminée d'un commun accord au sein des entreprises.

### **Article 16.3 | Rémunération minimale annuelle garantie. Les salariés positionnés du niveau 8 au niveau 10**

Il est institué des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux 8 à 10 de la classification professionnelle. Elles constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les cadres ne peuvent être rémunérés.

Le barème des rémunérations annuelles garanties est établi sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classification, ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, la rémunération annuelle garantie est calculée *pro rata temporis*. Le même calcul *pro rata temporis* est effectué pour les salariés à temps partiel, non comprises les heures complémentaires.

À la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que le montant total de la rémunération annuelle brute du salarié est au moins égal au minimum annuel conventionnel auquel il peut prétendre.

À défaut, l'employeur doit procéder à une régularisation au plus tard à la fin du premier mois de l'année suivante.

#### **Article 16.4 | Réduction de la capacité de travail liée à un handicap**

La situation du travailleur reconnu en situation de handicap sera réglée d'un commun accord entre l'intéressé et l'employeur, après consultation des membres de la délégation du personnel au comité social économique (CSE) ou de l'inspecteur du travail ou du médecin du travail, si notamment le poste du travail nécessite des aménagements (accès des locaux, horaires de travail...).

#### **Article 16.5 | Travail des jeunes**

La grille des salaires minimaux garantis s'applique indistinctement aux jeunes et aux mineurs, sans abattement, en fonction de l'emploi et du niveau hiérarchique, sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux jeunes sous contrat de formation professionnelle ou en alternance (voir Titre VI).

#### **Article 16.6 | Changement d'emploi**

##### **Article 16.6.1 | Changement ou mutation provisoire d'emploi**

Si, pour des raisons imprévues d'ordre technique ou pour éviter une mise en chômage, la direction est amenée à affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel, ce salarié conserve le bénéfice du salaire individuel qui lui était garanti dans son précédent emploi.

Si le changement d'affectation vise le salarié d'une équipe, il sera tenu compte de l'ancienneté dans le choix de ce salarié.

Si l'affectation provisoire se transforme en affectation définitive, le contrat initial se trouve rompu du fait de l'employeur en cas de non-acceptation par le salarié. Ce dernier bénéficiera alors d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

Si l'employeur affecte un salarié à un travail correspondant à une catégorie supérieure à celle de son emploi habituel, ce salarié percevra, pendant ce temps, une indemnité compensatrice ayant le caractère d'un complément de salaire de ladite catégorie.

##### **Article 16.6.2 | Remplacement temporaire et provisoire**

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Il ne peut excéder la durée de quatre mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Pendant les deux premiers mois du remplacement temporaire, le salarié continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de deux mois continue ou discontinue dans le cadre de l'année, il en sera tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice ayant le caractère d'un complément de salaire assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste.

Les remplacements temporaires effectués dans des postes de classification moins élevés n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

#### **Article 16.6.3 | *Changement définitif de poste (pour les niveaux 1 à 7)***

Le changement de poste consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Il est constaté par écrit.

S'il se traduit par une modification de sa classification professionnelle, le salarié dispose d'un délai maximal de réflexion de quinze jours calendaires pour faire connaître son acceptation ou son refus.

En cas de refus, la rupture incombe à l'employeur et le salarié bénéficie pendant six mois d'une priorité de réembauchage pour occuper tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure (un an après douze mois de présence).

#### **Article 16.6.4 | *Vacance de poste (pour les salariés de niveaux 1 à 7)***

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel en priorité, après une période probatoire dont la durée sera définie par référence à la durée de la période d'essai initiale du poste visé, aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

Dans le cas où la période probatoire ne se révélerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié dans son ancien poste ne saurait être considérée comme une mutation.

#### **Article 16.6.5 | *Pluralité d'emplois (pour les salariés de niveaux 1 à 7)***

En cas de pluralité d'emplois ressortissant à des catégories professionnelles différentes, le salaire est fixé au prorata de l'importance et de la durée des fonctions exercées dans chacune de ces catégories.

Toutefois, cette disposition ne joue que s'il s'agit d'une affectation provisoire. La durée d'une affectation provisoire ne peut dépasser trois mois.

En cas d'affectation permanente à des emplois ressortissant à des catégories professionnelles différentes, le salarié bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

#### **Article 16.6.6 | *Déplacement occasionnel. Dispositions spécifiques applicables aux salariés des niveaux 8 à 10***

Sous réserve de dispositions particulières définies par accord d'entreprise, les déplacements par chemin de fer seront assurés en première classe le jour, en première classe ou couchettes de deuxième classe, la nuit.

#### **Article 16.7 | *Paie et bulletin de paie***

La paie est effectuée dans les conditions prévues par la législation.

À la demande des salariés il pourra être versé un acompte. Le paiement en sera fait par quinzaine. L'acompte maximum sera évalué d'après le temps de travail effectué l'avant-veille de sa délivrance. Son montant sera arrondi aux euros immédiatement inférieurs à la somme ainsi calculée.

Le bulletin de paie comportera les mentions légales, à savoir :

- le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- le numéro de la nomenclature d'activité caractérisant l'activité de l'établissement, le numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national le cas échéant ;
- s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;



- le nom et l’emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
- la période et le nombre d’heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s’il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :
  - a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d’un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d’un forfait annuel en heures ou en jours ;
  - b) L’indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n’est pas la durée du travail ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales ;
- le montant de la rémunération brute du salarié ;
- le montant et l’assiette des cotisations et contributions d’origine légale et conventionnelle à la charge de l’employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions définies ci-après ainsi que, pour les cotisations et contributions d’origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs taux ;
- la nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées précédemment, effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels ;
- l’assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l’article 204 A du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l’absence de retenue à la source ;
- le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- la date de paiement de cette somme ;
- les dates de congé et le montant de l’indemnité correspondante, lorsqu’une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales ;
- les cotisations et contributions ;
- la mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail [www. service-public.fr](http://www.service-public.fr).

## **Chapitre 17 Majoration du salaire**

### **Article 17.1 | Heures de nuit, heures effectuées le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés – à titre exceptionnel**

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d’activité, ainsi que les heures effectuées exceptionnellement entre vingt-deux heures et six heures, bénéficieront d’une majoration d’incommodité de 100 pour 100 comprenant les majorations pour heures supplémentaires, soit une majoration d’incommodité de 75 pour 100 en l’absence d’heures supplémentaires.

### **Article 17.2 | Heures supplémentaires**

Les heures normales sont celles qui sont effectuées dans la limite de 35 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente.

Les jours d'absences indemnisées compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de cette limite sont considérées comme supplémentaires et bénéficient d'une majoration portant sur le salaire effectif, et qui est actuellement de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % à partir de la neuvième heure.

Toutefois, dans le cas où la durée hebdomadaire de travail est variable, les parties peuvent convenir d'une durée moyenne forfaitaire qui sert de base à la fixation du traitement mensuel ; ce traitement devra tenir compte des majorations afférentes aux dérogations d'horaires et aux heures supplémentaires incluses dans la durée moyenne forfaitaire convenue, et qui devront apparaître sur le bulletin de paie.

### **Article 17.3 | Heures de récupération et heures de dérogations permanentes ou temporaires**

La récupération des heures de travail perdues collectivement au-dessous de trente-cinq heures dans les hypothèses visées à l'article L. 3121-50 du code du travail (en cas de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, en cas d'inventaire, en cas de journée de pont), et les heures de dérogations permanentes ou temporaires pourront être effectuées sous réserve de l'observation par l'employeur des dispositions légales ou réglementaires.

### **Article 17.4 | Organisation du temps de travail en continu sur la semaine**

En dehors de l'horaire normal comportant deux demi-journées de travail séparées par le repas de midi, le travail peut s'effectuer de façon continue dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise, selon la nature de la production.

Les modalités d'application de cette organisation (2 X 8, 3 X 8...), ainsi que la détermination des conditions de rémunération seront fixées par accord d'entreprise.

### **Article 17.5 | Intempéries (Disposition spécifique applicable aux seuls ouvriers)**

En cas d'intempéries rendant directement impossible la marche de la production, l'employeur s'efforcera d'affecter ses salariés à d'autres fonctions ou de recourir aux dispositifs d'aménagement du temps de travail.

À défaut de possibilité d'emploi, le chef d'entreprise décide l'arrêt collectif du travail, qui entraîne l'allocation d'une indemnité égale à 75 % du salaire individuel pour le temps perdu au-dessous de 35 heures par semaine ; le temps ainsi indemnisé ne compte pas comme travail effectif en vue du calcul des heures supplémentaires.

Si l'arrêt de travail intervient au début ou en cours de journée, ces indemnités sont payées à partir de la 5<sup>e</sup> heure qui suit la décision d'arrêt ; s'il est décidé en fin de journée, elles sont allouées à partir du lendemain ; en tout état de cause, le délai de carence ne doit pas excéder 4 heures dans une même semaine.

Le temps ainsi indemnisé pourra être récupéré, auquel cas il le sera en heures normales, et en étalant les heures ainsi récupérées, sur la plus longue période possible.

Le refus sans raison valable d'exécuter les travaux accessoires prévus au premier alinéa du présent paragraphe, expose l'intéressé à la perte du droit à l'indemnité prévue au second.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant la période de morte-saison, aux établissements dont l'activité est habituellement interrompue du fait des conditions climatiques.



Des accords interviendront entre les organisations signataires pour la détermination de ces périodes d'interruption qui varient suivant l'altitude, la position géographique, ainsi que la nature de la profession.

## **Article 17.6 | Modalités d'application de la prime d'ancienneté aux salariés de niveaux 1 à 7**

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux cadres au sens de la présente convention collective.

Le présent paragraphe ne s'applique pas non plus aux ouvriers des entreprises procédant à l'extraction et/ou la transformation de la pierre, du marbre ou du granit et relevant des activités visées par les codes 0811Z et 2370Z qui font l'objet de dispositions particulières.

Les ouvriers et les ETAM qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, date d'effet des nouvelles classifications instituées par l'accord du 10 juillet 2008 repris désormais au titre II de la présente convention collective bénéficiaient du paiement effectif de la prime d'ancienneté continuent à en bénéficier.

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, pour ces ouvriers et ces ETAM, les modalités conventionnelles de calcul de la prime d'ancienneté sont les suivantes :

- au 1<sup>er</sup> janvier 2010, le montant de la prime d'ancienneté due au salarié bénéficiaire est égal au montant de la prime d'ancienneté perçue le mois précédent ;
- en cas de changement du taux<sup>[1]</sup> de la prime d'ancienneté par suite de l'acquisition d'une nouvelle tranche d'ancienneté, et dans la limite de 15 ans d'ancienneté, le nouveau montant de la prime d'ancienneté doit être calculé proportionnellement au nouveau taux.

Exemple :

Pour 9 ans d'ancienneté : montant de la prime d'ancienneté = ..... €

Pour 12 ans d'ancienneté : nouveau montant de la prime d'ancienneté : ... € x 12 / 9

Lorsque le salarié accède à un niveau supérieur ou à un échelon supérieur, par suite de son évolution dans la grille de classification, son montant de prime d'ancienneté est en outre majoré forfaitairement de 7 % à compter du mois suivant son changement de classification.

Le salarié bénéficie de cette majoration forfaitaire de la prime d'ancienneté à chaque fois qu'il change de niveau ou d'échelon.

## **Chapitre 18 Congés payés, jours fériés et autorisations d'absence**

### **Article 18.1 | Congés payés annuels**

Les congés annuels sont accordés au personnel ouvrier, ETAM et cadre, conformément aux prescriptions légales.

Pour la détermination des droits à congés, sont prises en considération les périodes de travail effectif auxquelles sont assimilées seulement les périodes de congés payés, de congé maternité, congé paternité, les périodes d'absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail (dans la limite d'un an), ainsi que les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux, à un titre quelconque.

#### **Article 18.1.1 | Durée du congé**

La durée du congé sera calculée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée, selon les dispositions légales rappelées ci-dessus, sans que la

[1] Les taux applicables pour la prime d'ancienneté sont : 3% pour 3 ans d'ancienneté, 6% pour 6 ans d'ancienneté, 9% pour 9 ans d'ancienneté, 12% pour 12 ans d'ancienneté, 15% pour 15 ans et plus d'ancienneté.

durée totale de ce congé puisse excéder trente jours ouvrables. La durée du congé pouvant être prise en une seule fois est limitée à 24 jours ouvrables. Le congé peut être fractionné suivant les nécessités du service.

L'indemnité de congé est alors égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> juin – 31 mai). Toutefois, l'indemnité ainsi calculée ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant sa période de congé, compte tenu à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

La période des congés est fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour objet d'obliger un salarié à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Les dates de fermeture ou les ordres de départs en congés par roulement sont fixés par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, des demandes des intéressés.

En application de l'article D. 3141-6 du code du travail, l'ordre de départ en congés est communiqué à chaque ayant droit dès que possible, et en tout cas un mois au moins avant son départ.

### **Article 18.1.2 | Fractionnement du congé**

En cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins deux semaines et doit se situer durant la période qui va du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles de la profession ou de l'entreprise.

Le fractionnement ouvre droit à des jours de congés supplémentaires dans les conditions fixées par la loi. Dans les entreprises où existent déjà des avantages supplémentaires, les présentes dispositions ne s'appliqueront que dans la mesure où elles sont plus favorables.

En cas de fermeture totale de l'établissement ou lorsque la direction l'estimera absolument nécessaire, le personnel d'entretien pourra être employé, en tout ou partie, durant la période d'arrêt.

### **Article 18.2 | Primes de vacances**

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances est due à tout salarié ayant au moins un an de présence continue au 31 mai de l'année de référence.

La prime de vacances est égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés due au salarié, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés.

En cas de rupture du contrat de travail, la prime de vacances est calculée proportionnellement à la durée comprise entre le 1<sup>er</sup> juin et la date de fin de contrat de travail.

### **Article 18.3 | Jours fériés et fêtes locales**

La totalité des journées de travail perdues du fait du chômage d'un jour férié légal tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement, seront payées.

Ces journées seront payées dans les mêmes conditions que le 1<sup>er</sup> mai.

Le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement la cause d'une réduction de la rémunération.

Le cas d'une fête locale reconnue par la coutume sera examiné dans le cadre des accords d'entreprise.

**Article 18.4.1 | Autorisations d'absence pour événements familiaux**

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui en feront la demande à l'occasion d'événements familiaux et sur justification, dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié ou pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un PACS : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du concubin, du frère ou de la sœur, du père, de la mère ou d'un beau parent : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- hospitalisation et ou avis de passage aux urgences d'un enfant mineur : 1 jour ;
- survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrés. Ils doivent être pris au moment de l'événement en cause ou dans un délai raisonnable.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Sur justification, une autorisation d'absence sera également accordée, au titre du congé de deuil, dans les conditions prévues aux articles L. 3142-1-1 et L. 3142-2 du code du travail en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective.

Dans les conditions légales en vigueur, des autorisations d'absence seront également accordées à la salariée enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Une autorisation d'absence est par ailleurs accordée au conjoint salarié de la future mère (ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec) pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum, en application de l'article L. 1225-16 du code du travail.

**Article 18.4.2 | Congés sans solde pour enfant malade**

En application de l'article L. 1225-61 du code du travail, l'employeur doit accorder au salarié qui en fait la demande, un congé en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans.

La durée de ce congé est de 3 jours par an au maximum. Elle est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Ce congé pour enfant malade n'est pas rémunéré.

**Article 18.4.3 | Congés particuliers**

En dehors des hypothèses définies ci-dessus, des autorisations d'absences pourront être accordées dans les conditions légales en vigueur fixées aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail pour ce qui concerne le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et aux articles L. 3142-54 et suivants du code du travail s'agissant de la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens.

## **Titre IV Temps de travail : Dispositions applicables aux ouvriers, aux employés, techniciens, agents de maîtrise et aux cadres**

### **Chapitre 19 Temps de travail et organisation du temps de travail**

#### **Article 19.1 | Définition du temps de présence continue**

##### **Article 19.1.1 | Dispositions générales**

Pour le calcul de l'ancienneté, la présence continue se définit comme le temps écoulé depuis la date du début du contrat de travail en cours, même si celui-ci a subi quelques modifications que ce soit.

Sont incluses dans le temps de présence continue les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été interrompu ou suspendu pour mobilisation, faits de guerre, périodes militaires obligatoires, service militaire, congés d'allaitement, maladies, accidents, accidents du travail, maladies professionnelles, maternité, congés annuels payés, congés exceptionnels de courte durée, périodes de grève ou absences résultant d'un accord entre les parties.

Il est précisé que lorsque le contrat de travail en cours visé à l'alinéa 1 ci-dessus est exécuté dans des établissements différents d'une même entreprise, les périodes passées dans ces établissements s'additionneront pour déterminer la présence continue dans l'entreprise pourvu que les mutations d'établissement aient eu lieu d'accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de mutation d'une entreprise à une autre à l'initiative des employeurs, le temps passé dans l'entreprise quittée comptera comme présence continue vis-à-vis de l'entreprise où le salarié aura ainsi été embauché.

En cas de licenciement économique, le temps de présence continue acquis par le salarié avant ce licenciement s'ajoutera, s'il vient à être réembauché par la même entreprise, au temps de présence continue acquis par lui à dater de son réembauchage.

##### **Article 19.1.2 | Dispositions applicables aux cadres**

Si un cadre a été licencié puis réengagé, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté, sauf dans le cas où le licenciement a été prononcé pour faute grave.

#### **Article 19.2 | Durée conventionnelle du temps de travail**

Pour toute entreprise relevant de la présente convention collective, la durée conventionnelle du temps de travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine, soit 151,67 h par mois.

Le secteur du Béton prêt à l'emploi fait toutefois l'objet de dispositions spécifiques qui sont détaillées à l'article 20.14 du chapitre 20 ci-après.

##### **Article 19.3 | Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail de 35 heures par semaine.

Les jours d'absences indemnisées compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations de salaire déterminées dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

## Article 19.4 | *Contingent annuel d'heures supplémentaires*

En cas d'aménagement du temps de travail sur l'année, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 145 heures par an et par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire de travail n'est pas aménagé et décompté sur l'année conformément aux dispositions de l'article 20.2 du chapitre 20 ci-après. L'employeur peut utiliser ce contingent complémentaire de 35 heures supplémentaires après consultation des membres du CSE (comité social économique) ou, à défaut, après information du personnel concerné.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel conventionnel tel que défini ci-dessus ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions légales en vigueur visées à l'article L. 3121-30 alinéa 1.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires des entreprises relevant du secteur du Béton prêt à l'emploi fait l'objet de dispositions spécifiques détaillées à l'article 20.14-1 du chapitre 20 ci-après.

Le tableau ci-après résume le régime applicable au contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires.

Régime applicable à toutes les entreprises, hormis les entreprises du secteur du béton prêt à l'emploi	
En cas d'annualisation du temps de travail	145 heures par an et par salarié
Hors annualisation du temps de travail	180 heures par an et par salarié
Régime applicable à toutes les entreprises relevant du secteur du béton prêt à l'emploi	
En cas d'annualisation du temps de travail	180 heures par an et par salarié
Hors annualisation du temps de travail	225 heures par an et par salarié

## Article 19.5 | *Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos de substitution*

Sans préjudice de la contrepartie obligatoire en repos prévue à l'article L.3121-30 du code du travail, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé totalement ou partiellement par un repos de substitution équivalent, sauf si le salarié demande qu'elles lui soient intégralement rémunérées.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, à un moment fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ou à défaut, selon les dispositions légales.

## Article 19.6 | *Aménagement du temps de travail (hors cycle de travail)*

Le temps de travail peut, sur tout ou partie des semaines de l'année, être réparti sur cinq jours, sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Lorsque l'aménagement temps de travail effectif se traduit par l'octroi de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire, ces jours de repos seront pris dans le courant de l'année à raison de 50 % au choix du salarié et de 50 % au choix de l'employeur, et sous réserve des impératifs liés au bon fonctionnement du service ou de l'unité de travail. Ils peuvent être affectés au compte épargne-temps, lorsqu'il existe.

La mise en œuvre de la réduction d'horaire est décidée par l'employeur après consultation, s'ils existent, des membres du CSE (comité social économique).

## **Article 19.7 | Travail en équipes chevauchantes**

Afin de pouvoir mieux s'adapter aux impératifs de production et aux besoins de l'activité et de la clientèle, il peut être recouru, à l'initiative de l'employeur, au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail autorise le décalage à l'embauche dans la limite de 6 heures au maximum.

## **Article 19.8 | Travail à temps partiel**

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail est inférieure à la durée conventionnelle du temps de travail.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est définie dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat. La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée selon les dispositions de l'article L. 3123-27, à 24 heures par semaine.

Les modalités du temps de travail des salariés à temps partiel doivent être définies dans l'entreprise, en accord avec les intéressés, en tenant compte du principe de l'égalité des droits entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 25 % de la durée du travail prévue au contrat de travail, sans qu'elles puissent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail au-delà de la durée conventionnelle. Cette limite peut être portée à 33 % avec l'accord du salarié.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein. Ils bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion.

Aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En outre, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à deux heures.

En cas de transformation par l'employeur d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel pour cause économique, l'entreprise examinera la possibilité de maintenir le régime de retraite complémentaire et le régime de prévoyance (risque invalidité et décès) sur la base d'un salaire à temps plein, si le salarié en exprime la demande.

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises doivent limiter le recours au temps partiel subi et favoriser au contraire le temps partiel choisi.

Les demandes écrites formulées par les salariés à cet effet seront examinées avec toute l'attention voulue, en tenant compte de la taille de l'entreprise et du poste occupé.

Les parties signataires rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de salaire, de formation et d'évolution professionnelle.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper ou reprendre, à leur demande, un emploi à temps complet correspondant à leurs compétences professionnelles.

## **Chapitre 20 Organisation et aménagement du temps de travail sur l'année et forfait en heures**

Toute entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut mettre en œuvre un dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail sur l'année, sous réserve de respecter les modalités définies ci-après, et sans préjudice de l'application d'un accord d'entreprise.



Le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année a pour but notamment l'adaptation du temps d'utilisation des outils et équipements à la charge d'activité prévisible de l'entreprise, l'offre du meilleur service à la clientèle avec le maximum de souplesse et d'efficacité ; il contribue ainsi au maintien de l'emploi.

### **Article 20.1 | Modalités de mise en œuvre**

Un dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail sur l'année peut être mis en œuvre soit au niveau de l'entreprise, ou d'un établissement, ou d'un atelier, ou d'un site d'activité ou d'une unité de travail.

En préalable, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer et consulter lorsqu'ils existent les délégués syndicaux, le CSE ou, à défaut, le personnel lui-même et se concerter avec eux sur ses modalités pratiques d'application des dispositifs d'aménagement du temps de travail.

### **Article 20.2 | Fixation de l'horaire de référence**

Pour tenir compte des impératifs saisonniers ou d'activité, l'horaire de travail peut varier sur tout ou partie de l'année autour d'un horaire hebdomadaire moyen.

Cet horaire moyen est fixé au plus à 35 heures de travail effectif par semaine, sous réserve des dispositions spécifiques aux cadres, mentionnées ci-après à l'article 20.15 ci-après.

Les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'horaire annuel de travail effectif correspondant ne peut excéder 1.607 heures pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires ci-dessus visées.

### **Article 20.3 | Programmation indicative**

Il est établi une programmation des horaires de travail définissant de façon indicative, sur une période de 12 mois consécutifs, les périodes de basse et de haute activité prévues, sur la base de l'horaire de référence défini précédemment.

Cette programmation est définie par l'employeur après avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent.

Le programme indicatif est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Chaque mois, l'horaire de travail prévu pour le mois suivant est défini par l'employeur. Il est communiqué au personnel par voie d'affichage, au plus tard le 20 du mois précédent.

En cas de circonstances exceptionnelles, la programmation prévue pour le mois peut être modifiée à tout moment, sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 2 jours ouvrés, ou le délai de prévenance donné par l'EDF en cas d'application des EJP (effacement des jours de pointe).

Les circonstances exceptionnelles visées ci-dessus sont les suivantes :

- travaux urgents liés à la sécurité ;
- intempéries et leurs conséquences, sinistres, pannes ;
- difficultés d'approvisionnements ou de livraisons ;
- commandes exceptionnelles non prévues, reportées ou annulées ;
- débuts de chantiers avancés, reportés ou annulés.

### **Article 20.4 | Amplitude horaire**

La limite supérieure de l'amplitude hebdomadaire ne peut excéder 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. L'horaire de

travail sur 12 mois consécutifs ne peut pas comporter plus de 3 semaines à 48 heures de travail par semaine.

Il n'est imposé aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail. Il est toutefois précisé que toute semaine travaillée ne peut comporter moins de 14 heures de travail réparties sur deux jours de travail consécutifs, sauf en cas d'intempéries ou d'application des EJP.

Le nombre de semaines non travaillées ne peut excéder 4 dans l'année, non comprises les semaines de congés payés. La programmation d'une semaine non travaillée ne peut pas être modifiée moins d'un mois à l'avance, sauf accord des salariés concernés.

#### **Article 20.5 | *Rémunération du personnel***

Compte tenu de la variation des horaires, les salariés sont rémunérés sur la base d'une rémunération mensuelle lissée calculée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures, et indépendante de l'horaire réellement accompli.

À l'exception des primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais, les primes à périodicité mensuelle, liées à la présence du salarié, ne sont pas affectées par le dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place et par les variations d'horaire qui peuvent en résulter.

Un compte individuel d'heures est établi pour chaque salarié. Il lui est communiqué.

#### **Article 20.6 | *Rémunération en cas d'absence***

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels qu'arrêts pour maladie ou accident..., l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée, quel que soit l'horaire réel pendant cette période.

En cas d'absence non rémunérée, la retenue sur salaire correspondante est également calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures d'absence, qu'elles soient rémunérées ou non, sont comptabilisées au compte individuel d'heures du salarié, en fonction de l'horaire effectivement applicable pendant la période d'absence.

#### **Article 20.7 | *Assiette des indemnités de licenciement et de départ en retraite***

Les indemnités de licenciement et de départ en retraite sont calculées sur la base de la rémunération lissée versée au salarié conformément aux dispositions des articles 13.2 et 13.3 du chapitre 13 précité.

#### **Article 20.8 | *Salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période d'aménagement du temps de travail sur l'année***

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail en cours de période, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

S'il apparaît que le salarié a effectué un nombre d'heures supérieur à l'horaire moyen ayant servi au calcul de sa rémunération lissée, les heures effectuées en sus sont rémunérées et payées avec le salaire du mois suivant (ou de la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail), en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires éventuelles.

S'il apparaît que le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à l'horaire moyen ayant servi au calcul de sa rémunération lissée, le trop-perçu par le salarié sera déduit du salaire du ou des mois suivants (ou de la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail). Toutefois, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son



salaire lissé, en cas de rupture du contrat de travail pour raison économique ou pour inaptitude physique ou en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite.

#### **Article 20.9 | Régime des heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine pendant la période d'aménagement du temps de travail sur l'année**

Pendant la période d'aménagement du temps de travail sur l'année, et dans la limite de la durée annuelle de 1.607 heures, les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles n'ouvrent droit ni à paiement des majorations ni à repos compensateur. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé, dans ce cadre, à 145 heures, ni à celui de 180 heures tel que fixé à l'article 20.14-1 du chapitre 20 pour le secteur du béton prêt à l'emploi.

#### **Article 20.10 | Régime des heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail**

À la fin de la période d'aménagement du temps de travail sur l'année, toutes les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1.607 heures de travail effectif sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles sur la base du salaire en vigueur au moment où elles sont payées.

Le paiement de ces heures et/ou de leur majoration peut être remplacé par un repos de remplacement d'égale valeur, au choix du salarié. Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.

#### **Article 20.11 | Recours au dispositif de l'activité partielle**

En cours de période d'aménagement du temps de travail sur l'année, le recours au dispositif de l'activité partielle est possible dans le cas où la programmation fixée dans l'entreprise ou l'établissement ne peut pas être respectée. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

En outre, s'il apparaît, au cours des trois derniers mois de la période, que les heures non travaillées en cours d'année ne pourront pas être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année pour atteindre le volume initialement prévu, l'employeur pourra, après avis du CSE, demander l'application du régime de l'activité partielle.

Pour le décompte des heures de travail, toute semaine comportant une période d'activité partielle est considérée comme équivalente à une durée de 35 heures.

#### **Article 20.12 | Personnel en contrat de travail à durée déterminée ou temporaire**

Le dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise est applicable aux salariés embauchés sous contrat à durée déterminée ou temporaire, si leur contrat de travail ou un avenant à celui-ci en précise les conditions, ainsi que les modalités de la rémunération.

Il en va de même des apprentis âgés de plus de 18 ans et des jeunes sous contrat de formation en alternance, sous réserve des obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur.

#### **Article 20.13 | Forfait annuel en heures**

En dehors des salariés sous statut cadre (niveaux 8 à 10), peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en heures sur l'année les salariés non-cadres itinérants, relevant de la catégorie des ETAM, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La mise en place d'une convention de forfait annuel en heures qui doit être formalisée par un écrit, doit respecter les dispositions du présent chapitre relatives à l'organisation du temps de travail sur l'année, et plus particulièrement les dispositions traitant respectivement de la période de référence, de l'incidence de l'arrivée, du départ d'un salarié en cours de la période de référence.

La durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi ne peut excéder 1.787 heures de travail effectif. La rémunération est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 3121-57 du code du travail.

L'employeur doit établir un document de contrôle des horaires effectués, qui peut être rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

#### **Article 20.14 | Dispositions particulières au béton prêt à l'emploi**

La production et la livraison de Béton Prêt à l'Emploi présentent des caractéristiques spécifiques liées :

- à l'absence de possibilité de stockage du produit fini ;
- à la nécessité d'adapter la production et la livraison du BPE à l'avancement des chantiers ;
- aux variations importantes de l'activité au sein de la journée et de la semaine, dans le cadre d'une activité saisonnière.

Ces spécificités professionnelles sont de nature à entraîner des variations fortes de la programmation des horaires de travail.

Le recours à des formules particulières d'organisation du travail (équipes chevauchantes, décalage à l'embauche, équipes itinérantes, temps partiel...), doit être prioritairement recherché de manière à limiter les contraintes de travail et à favoriser les créations d'emplois.

#### **Article 20.14.1 | Contingent annuel d'heures supplémentaires spécifique au BPE**

Par dérogation à l'article 19.4 du chapitre 19, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

Ce contingent est augmenté de 45 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas aménagé et décompté sur l'année. Ce contingent complémentaire peut être utilisé par l'employeur dans les conditions fixées au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 19.4 du chapitre 19 de la présente convention collective.

#### **Article 20.14.2 | Dispositions spécifiques à l'organisation du temps de travail sur l'année**

Les dispositions visées ci-dessus sont applicables, sous réserve des dispositions dérogatoires définies au présent article et applicables au personnel de production et de livraison.

#### **Article 20.14.2.1 | Programmation indicative**

Il est établi une programmation des horaires de travail définissant de façon indicative, sur une période de 12 mois consécutifs, les périodes de basse et de haute activité prévues, sur la base de l'horaire de référence défini à l'article 19.2 du chapitre 19.

Cette programmation est définie par l'employeur après avis du CSE.

Le programme indicatif est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Chaque semaine, l'horaire de travail prévu pour la semaine suivante est défini par l'employeur et communiqué au personnel concerné.

L'horaire de travail hebdomadaire ainsi défini peut-être modifié à l'initiative de l'employeur, sous réserve d'en informer le personnel au minimum la veille pour le lendemain.

À l'intérieur d'une journée de travail, l'horaire de travail prévu peut être augmenté ou diminué en fonction des besoins de production et de livraison. Il est convenu que toute journée de travail commencée est décomptée sur la base de l'horaire réellement effectué par le salarié avec un minimum de 3 h 30 mn.

Sauf en cas d'intempéries, les modifications d'horaire ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'horaire hebdomadaire de 10 heures en plus ou en moins par rapport à l'horaire programmé, dans les limites maximales hebdomadaires de travail, sauf accord des salariés.

#### **Article 20.14.2.2 | Amplitude de la programmation**

Par dérogation à l'article 20.4 du chapitre 20, le nombre de semaines pendant lesquelles l'horaire de travail peut être de 48 heures est fixé à 6 semaines, avec un maximum de 3 semaines consécutives à 48 heures.

d'autre part, l'horaire de travail journalier peut être réduit à 0 heure, notamment en cas d'intempéries ou d'annulation de commandes. Il est toutefois convenu que, sauf en cas d'intempéries, toute semaine travaillée ne peut pas comporter moins de 2 jours de travail.

#### **Article 20.14.2.3 | Forfait annuel en heures sur l'année**

Dans le cadre des dispositions particulières au béton prêt à l'emploi, la durée annuelle sur la base de laquelle le forfait est établi, telle que fixée à l'article 20.13 du chapitre 20, est au maximum de 1 832 heures de travail effectif.

#### **Article 20.14.3 | Dérogation à la durée maximale quotidienne de travail**

En application de l'article L. 3121-19 code du travail, la durée maximale quotidienne de travail peut être portée à 12 heures lorsque l'approvisionnement d'un chantier le rend impérativement nécessaire.

#### **Article 20.14.4 | Équipes chevauchantes**

Lorsque la plage d'ouverture de la centrale à béton est d'une durée journalière supérieure à 10 heures, l'entreprise aura recours, dans la mesure du possible, à la formule des équipes chevauchantes.

#### **Article 20.15 | Dispositions spécifiques applicables aux salariés positionnés au niveau 8 à 10**

Certains cadres exercent au sein de l'entreprise une fonction compatible avec un horaire de travail qui peut être prédéterminé et contrôlable par l'employeur.

D'autres, par contre, ont une fonction dont les conditions d'exercice sont telles qu'elles ne permettent pas de déterminer et de contrôler de manière précise la durée effective de travail, qui n'est donc plus un élément pertinent pour apprécier le niveau d'activité des salariés ainsi visés.

C'est pourquoi, il convient de définir les dispositions générales applicables en matière de temps de travail à ces différentes catégories de salariés.

#### **Article 20.15.1 | Salariés concernés**

Sous réserve de l'article 20.15.5 du chapitre 20 ci-après, sont exclusivement concernés par les dispositions du présent chapitre les salariés ayant la qualité de cadres au sens de la présence convention collective.

#### **Article 20.15.2 | Cadres dirigeants**

Conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, les cadres dirigeants relèvent du régime du forfait sans référence horaire.

Une convention de forfait sans référence horaire ne peut être conclue qu'avec des cadres relevant du niveau 10 de la classification professionnelle, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise.

### **Article 20.15.3 | Cadres occupés selon l'horaire collectif**

Peuvent être soumis à l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement et au mode d'organisation du temps de travail qui y est appliqué, les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification professionnelle, dont la fonction et les conditions d'exercice de celle-ci sont compatibles avec un horaire déterminé et contrôlé.

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base d'un horaire hebdomadaire, mensuel ou annuel. Elle comprend alors le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes que le salarié peut être amené à effectuer, en référence à l'horaire collectif.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à l'article 19.4 du chapitre 19 de la présente convention collective. Les heures supplémentaires réalisées au-delà du forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel bénéficient des majorations légales correspondantes.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

### **Article 20.15.4 | Cadres soumis à un régime de forfait en jours**

Conformément aux deux premiers alinéas de l'article L.3121-58 du code du travail, peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en jours les cadres, au sens de la convention collective relevant des niveaux 8, 9 et 10 de la classification professionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, de la fréquence de leurs déplacements en dehors de l'entreprise, des responsabilités qu'ils exercent, et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces cadres, la réduction du temps de travail se traduit par l'attribution de 10 jours ouvrés de repos supplémentaires, par période entière de 12 mois, ou de toute autre contrepartie représentant un avantage équivalent. Sauf disposition contraire, ces jours de repos supplémentaires ne se cumulent pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Les jours de repos supplémentaires peuvent être affectés au compte épargne-temps, lorsqu'il existe, dans les conditions fixées à l'article L. 3152-1 du code du travail et dans la limite fixée par l'article 21.4 du chapitre 21 de la présente convention collective.

Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, détermine le nombre de jours travaillés dans l'année. Déduction faite des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés, des jours de congés légaux et conventionnels, et des jours de repos au titre de la réduction d'horaire, ce nombre de jours travaillés ne peut pas excéder, pour un salarié à temps complet, 218 jours dans l'année, pour toute année entière.

Les cadres ainsi concernés bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journée entière ou par demi-journée en tenant compte des contraintes professionnelles du cadre concerné.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. À cet effet, l'employeur doit établir un décompte annuel du nombre de journées et demi-journées travaillées par

chaque salarié concerné. Les documents comptabilisant le nombre de jours travaillés sont tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant 3 ans.

Les jours dépassant le plafond annuel de 218 jours doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante, au titre de laquelle le plafond est réduit d'autant.

Chaque année, un bilan sera fait avec chaque salarié concerné sur l'organisation de son temps de travail. Par ailleurs et en application de l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur doit, par tout moyen :

- établir un document de contrôle et suivre régulièrement la charge de travail du salarié en convention de forfait jours ;
- s'assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire ;
- définir les modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, sur la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- définir et communiquer sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

### **Article 20.15.5 | *Personnel soumis à un régime de forfait en heures sur l'année***

Conformément à l'article L. 3121-56 du code du travail, peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en heures sur l'année :

- les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification professionnelle, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de l'entreprise et qui, pour l'exercice de leur mission, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, de telle sorte que leur horaire de travail ne peut pas être réellement prédéterminé ;
- les salariés non-cadres itinérants, relevant de la catégorie des ETAM, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;

La durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi ne peut excéder 1 787 heures de travail effectif.

Dans le cadre des dispositions particulières au secteur du béton Prêt à l'Emploi énoncées à l'article 20.14 du chapitre 20 susvisé, cette durée annuelle de travail est fixée au maximum à 1 832 heures de travail effectif dans les entreprises relevant du secteur du béton prêt à l'emploi.

L'employeur doit établir un document de contrôle des horaires effectués, qui peut être rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

## **Chapitre 21 Compte épargne-temps**

Lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le compte épargne-temps a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent d'épargner des temps de repos en vue de bénéficier à terme d'un congé de plus ou moins longue durée pour convenance personnelle, et de libérer ainsi du temps de travail favorisant l'embauche de demandeurs d'emploi.

### **Article 21.1 | *Champ d'application***

Les salariés et leurs représentants peuvent demander la mise en place d'un compte épargne-temps. La décision de le mettre en place reste de la compétence de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions des accords d'entreprise, les modalités d'application du compte épargne-temps sont définies après consultation du CSE ou à défaut, du personnel lui-même.

## **Article 21.2 | Salariés bénéficiaires**

Tout salarié ayant une ancienneté minimale dans l'entreprise d'un an, a la possibilité, sur la base du volontariat, d'ouvrir un compte individuel tenu par l'employeur. Il doit formuler sa demande par écrit à l'employeur, en indiquant les éléments qu'il entend affecter à son compte. Le salarié peut modifier les conditions d'affectation qu'il aura ainsi définies, sous réserve d'en informer l'employeur par écrit dans les délais définis par l'entreprise.

## **Article 21.3 | Alimentation du compte**

Tout salarié ayant ouvert un compte individuel peut l'alimenter soit par le report du temps de repos non pris, soit par la conversion de primes en temps de repos équivalent.

## **Article 21.4 | Report du temps de repos**

Sont affectables au compte épargne-temps :

- une fraction des congés payés annuels, au-delà de la durée du congé excédant 24 jours ouvrables ;
- les repos de remplacement venant en substitution du paiement majoré des heures supplémentaires. Le repos compensateur de droit commun, tel que prévu à l'article L. 3121-30 alinéa 1 du code du travail ne peut pas être affecté au compte épargne-temps ;
- les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite de la moitié maximum du nombre de jours acquis ;
- le total des jours affectés au compte épargne-temps, en application du présent article, ne peut pas excéder 22 jours par an.

## **Article 21.5 | Conversion de primes ou indemnités en temps de repos équivalent**

À la demande du salarié, tout ou partie des primes ou indemnités suivantes peut être affectée au compte épargne-temps après conversion en temps de repos équivalent :

- la prime de vacances ;
- les primes en vigueur dans l'entreprise et définies, après consultation du CSE, comme pouvant être affectées au compte épargne-temps.

En pareille hypothèse, le compte épargne-temps du salarié est crédité d'un « équivalent jours » calculé comme suit :  $N=S/T$ .

$N$ = Nombre d'équivalents jours –  $S$ = somme épargnée –  $T$ = taux journalier

## **Article 21.6 | Abondement de l'employeur**

L'employeur peut décider un abondement dont il définit les conditions et les modalités.

## **Article 21.7 | Utilisation du compte épargne-temps**

Le temps épargné par le salarié peut être utilisé par lui pour tout motif de congé (congé pour convenance personnelle, congé de fin de carrière, ...), mais également en cas de cessation progressive d'activité en application de l'article L. 3151-3 du code du travail.

Les droits à congés épargnés sont utilisables dans les conditions prévues par la loi ainsi que dans le cadre d'un congé ininterrompu d'une durée minimale de 2 mois, avec possibilité d'y accoler les congés payés.

La période de prise du congé est déterminée par le salarié et soumise à l'accord préalable de l'employeur. À cet effet, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance. L'employeur doit faire part de sa réponse dans le délai d'un mois.



S'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut différer de 3 mois au plus la date du départ en congé, sauf si le salarié demande que son congé soit reporté à une date ultérieure. Le report par l'employeur de la demande de prise de congé n'est possible qu'une seule fois.

Les dispositions énoncées aux 3 alinéas précédents ne sont pas applicables au congé de fin de carrière.

Ces dispositions sont appliquées, et le cas échéant complétées autant que de besoin, par les dispositions d'ordre public prévues par la loi.

#### **Article 21.8 | Rémunération du congé**

Pendant toute la durée du congé, le salarié est rémunéré sur la base de son salaire applicable au moment de la prise de son congé.

La rémunération est versée aux époques habituelles de la paie.

#### **Article 21.9 | Retour à l'issue du congé**

Sauf dans le cas d'un congé de fin de carrière, à l'issue de son congé, le salarié est réintégré dans l'emploi qu'il occupait lors de son départ en congé ou, en cas de suppression de son emploi pour cause économique, dans un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **Article 21.10 | Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux droits à congés épargnés et non utilisés.

Cette indemnité compensatrice est soumise aux charges sociales de droit commun.

### **Titre V Prévoyance et retraite complémentaires : dispositions applicables aux ouvriers – aux employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et aux cadres**

#### **Chapitre 22 Régime de prévoyance complémentaire**

##### **Article 22.1 | Dispositions applicables aux ouvriers et aux Etam**

###### **Article 22.1.1 | Objet**

Le contrat de prévoyance devra assurer la couverture des risques décès, invalidité et incapacité temporaire.

Les prestations garanties au titre de ces risques, le taux de cotisation et les modalités d'application devront être conformes aux dispositions de l'article 22.1.3 ci-après.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, l'entreprise aura la faculté de conclure un contrat de prévoyance ne répondant pas aux conditions décrites, pourvu que les représentants élus de son personnel ou, en l'absence de tels représentants, le personnel lui-même ait reconnu les garanties proposées par l'entreprise comme équivalentes ou supérieures à celles décrites à l'article 22.1.3 susvisé.

### **Article 22.1.2 | Assiette des cotisations**

Les cotisations seront assises sur la rémunération brute totale des salariés telle que déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes pour l'établissement de l'impôt sur le revenu.

Elles seront à la charge de l'entreprise pour les deux tiers de leur montant et à la charge du salarié pour le tiers restant.

### **Article 22.1.3 | Schéma des garanties et conditions**

#### **Article 22.1.3.1 | Cotisation**

La cotisation minimale est fixée à 1,50 pour 100 du salaire total brut perçu.

Elle est répartie entre l'employeur et le salarié de la façon suivante :

- employeur : 1 pour 100 ;
- salarié : 0,50 pour cent.

#### **Article 22.1.3.2 | Prestations**

Les prestations sont dues :

- à tout participant figurant aux effectifs de l'entreprise ;
- à la condition que le fait générateur du risque couvert se soit produit postérieurement :
  - à la date d'effet du présent accord pour le personnel déjà en activité dans la profession ;
  - à la date d'embauche pour le personnel entrant dans la profession à cette date.

#### **Article 22.1.3.3 | Garanties minimales**

Les garanties sont les suivantes :

- garanties décès

En cas de décès du salarié, quel que soit son âge, et quelle qu'en soit la cause, il est versé au conjoint ou à défaut aux descendants directs ou à défaut aux ascendants directs à charge un capital déterminé en fonction du salaire perçu par l'intéressé, au cours des douze derniers mois d'activité, et de sa situation de famille.

Ce capital est fixé :

- pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge : 75 pour 100 du salaire
- pour les salariés mariés sans enfant à charge : 100 pour 100 du salaire ;
- pour les salariés ayant un enfant à charge, qu'ils soient célibataires, veufs, divorcés ou mariés : 115 pour 100 du salaire ;
- chaque enfant à charge supplémentaire donne droit à une majoration du capital versé égale à 15 pour 100 du salaire.

#### ■ Garantie Incapacité absolue et définitive

En cas d'incapacité absolue et définitive (classant le salarié dans le troisième groupe d'invalidité prévu par l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale) survenant avant l'âge légal de départ en retraite, il est versé à l'intéressé en une ou plusieurs fois un capital déterminé dans les mêmes conditions que pour le décès.

#### ■ Garantie Indemnités journalières

En cas d'interruption de travail totale et continue, supérieure à quarante-cinq jours, chaque participant a droit à des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, destinées à compléter les prestations de cet organisme, à concurrence de 90 pour 100 du salaire



brut qu'il aurait perçu sur la base de la moyenne des salaires versés au cours des douze derniers mois d'activité.

Cette indemnité est versée à l'issue de la période de paiement intégral du salaire prévu par la convention collective applicable au personnel en cause et au plus tôt à partir du quarante-sixième jour d'interruption de travail ; elle est versée aussi longtemps que se poursuit le paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au soixante-cinquième anniversaire de l'intéressé ou à la date d'attribution par la sécurité sociale de la pension de vieillesse.

#### ■ Garantie rente d'invalidité

Lorsque, avant l'âge légal d'ouverture de la pension de retraite à taux plein, un salarié est, par suite de maladie ou d'accident, admis au bénéfice de l'assurance invalidité de la sécurité sociale, il est versé une rente d'invalidité fixée forfaitairement à 30 pour 100 de la moyenne des salaires perçus au cours des douze derniers mois d'activité.

Cette rente est servie intégralement si l'intéressé est classé par la sécurité sociale dans le deuxième ou le troisième groupe d'invalidité et seulement pour les trois quarts de son montant, s'il est classé dans le premier groupe.

Elle est versée aussi longtemps que la sécurité sociale verse elle-même une pension d'invalidité et au plus tard jusqu'au 31 décembre de l'année de l'âge légal de départ en retraite à taux plein.

Elle est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution de la valeur du point de retraite de l'UNIRS.

#### ■ Garantie accident du travail

Il donne droit aux mêmes prestations incapacités et invalidité que celles définies ci-dessus. Toutefois, le total des prestations perçues tant au titre de la sécurité sociale (régime des accidents du travail) qu'au titre du présent régime ne peut excéder celui précédemment défini en cas de maladie ou autre accident.

#### ■ Maintien des garanties

Les garanties du présent régime sont maintenues aux salariés qui perçoivent de la sécurité sociale soit des indemnités journalières, complètes ou partielles, soit la pension attribuée aux invalides du deuxième ou du troisième groupe.

Elles sont maintenues aussi longtemps que les intéressés remplissent les conditions énoncées à l'alinéa précédent, même après rupture de leur contrat de travail, à condition qu'ils n'aient pas repris une autre activité professionnelle.

Elles sont garanties aux chômeurs pendant une période maximum de trois mois consécutifs à compter de la mise en chômage total, les garanties maintenues dans ce cas sont celle relatives au décès et à l'incapacité absolue et définitive.

Les garanties cessent d'être accordées en cas de transformation de la pension d'invalidité de la sécurité sociale en pension de vieillesse.

Actualisation de la liste non exhaustive des organismes préconisés paritairement dont notamment :

- CNPO ;
- KLESIA (groupe Mornay -CGIS/ groupe Dumas et OREPA-CRIS) ;
- MALAKOFF MEDERIC /HUMANIS (URRPIMMEC/ IRNIS /IGIRS/ANEP/CIRRIC/CRI) ;
- AG2R La mondiale ;
- APGIS ;
- AGIRA (APICIL/ARCIL).

## **Article 22.1.4 | Dispositions particulières applicables aux salariés de niveau 7**

L'entreprise ne sera pas tenue de faire bénéficier de ce contrat de prévoyance les salariés positionnés au niveau 7<sup>[1]</sup> qui jouissent ou jouiront d'un régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective des cadres du 14 mars 1947, telle qu'abrogée et remplacée par les accords interprofessionnels visés au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 22.2 ci-dessous.

## **Article 22.2 | Dispositions applicables aux cadres**

Conformément aux dispositions des accords interprofessionnels du 17 novembre 2017 et du 10 mai 2019, les employeurs s'engagent à verser, pour les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Cette contribution, affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance.

Tout bénéficiaire visé au premier alinéa peut, quel que soit son âge, prétendre, en application du présent article, à la constitution d'avantages en cas de décès dont le montant peut varier en fonction de l'âge atteint. Ces avantages sont maintenus en cas de maladie ou d'invalidité, jusqu'à liquidation de la retraite.

En l'absence de désignation par le salarié, le versement de cette somme est effectué dans l'ordre suivant : au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, à défaut aux descendants et à défaut à la succession.

Par ailleurs, les déplacements effectués par avion, en accord avec l'employeur seront couverts par une police d'assurance spéciale et/ou dans le cadre du régime de prévoyance souscrit par l'employeur pour un montant égal à deux fois le traitement annuel du cadre intéressé au moment de son déplacement.

## **Chapitre 23 Régime de retraite complémentaire**

### **Article 23.1 | Dispositions applicables aux ouvriers et aux ETAM et aux cadres**

En complément du régime d'assurance vieillesse légalement obligatoire, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale doivent, avoir souscrit un régime de retraite complémentaire en faveur de leurs salariés.

En vue notamment de permettre la validation des services passés en entreprises, elles devront adhérer à une institution de retraite agréée par l'institution AGIRC-ARRCO.

Les cotisations seront assises sur la rémunération brute servant de base au calcul des cotisations sociales selon les tranches de rémunération définies par l'institution AGIRC-ARRCO.

Les taux sont fixés *a minima* par les dispositions légales en vigueur.

[1] C'est-à-dire les salariés assimilés cadres, tels que définis à l'article 4 bis de la convention de 1947 abrogée

## Titre VI Formation professionnelle et alternance

### Chapitre 24 Contrat d'apprentissage : caractéristiques et modalités

#### Article 24.1 | Modalités générales

##### Article 24.1.1 | Principes

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une période pouvant aller de 6 mois à 3 ans.

La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

L'objectif est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel, au terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA.

Pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage, l'âge minimum est de 16 ans. Il peut toutefois être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3<sup>e</sup>.

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus), sauf dans les cas suivants :

- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est alors de trente-cinq ans au plus. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats ;
- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou suite à une inaptitude physique et temporaire ce celui-ci, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est alors de trente-cinq ans au plus. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.

Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.

Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), il n'y a pas de limite d'âge.

Les partenaires sociaux constatent que la plupart des entreprises du secteur sont assujetties à la taxe d'apprentissage. Ils constatent également que le montant de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, due par les entreprises d'au moins 250 salariés et n'occupant pas le pourcentage minimal d'alternants imposé par la loi est en diminution significative depuis 2017, ce qui témoigne de l'intérêt de l'alternance pour les jeunes et les employeurs.

Ils invitent donc toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à considérer que l'augmentation du nombre d'apprentis est un signal fort d'engagement des entreprises de la branche en faveur de la formation tout au long de la vie et d'une intégration professionnelle durable.

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance.

Chaque apprenti fait l'objet d'un positionnement préalable réalisé par le CFA qui doit permettre la personnalisation effective de son parcours au CFA. Les parcours ainsi définis font l'objet d'un contrat pédagogique clairement établi entre l'apprenti, l'entreprise d'accueil et le CFA.

En cas de difficultés liées au handicap dans l'organisation de la formation, un aménagement de la formation peut être nécessaire :

- mise à disposition de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux ;
- selon les contraintes liées à l'état de santé, la formation peut être suivie à distance, tant pour les enseignements pratiques que théoriques.

Ces aménagements sont mis en œuvre après avis du médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

- aménagement du temps de formation au regard des prescriptions du médecin de travail.

En outre, lorsque l'état de l'apprenti en situation de handicap l'exige, l'enseignement donné dans le CFA en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus compte tenu de la situation de handicap.

### **Article 24.1.2 | Durée de la formation**

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visée.

### **Article 24.1.3 | Temps de travail des apprentis**

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA, en particulier ceux visés ci-après.

Dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, le temps passé par un apprenti au CFA peut, à la demande de l'apprenti, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.

Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de ce dépassement, ou abattement, ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier la durée du travail telle que fixée au contrat de travail.

Seuls les modules complémentaires, suivis en plus de l'enseignement théorique habituel à la seule demande de l'apprenti ne sont pas pris en compte dans le volume horaire du contrat d'apprentissage, en application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 6222-24 du code du travail.

### **Article 24.1.4 | Préparation des examens**

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrés ou six jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé dans les conditions prévues à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans dans les conditions prévues à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

## **Article 24.2 | Formation à distance**

Lorsque le parcours de formation en apprentissage est mis en œuvre en totalité ou en partie à distance, il comprend une assistance technique et pédagogique appropriée à l'apprenti et aux objectifs visés. Le CFA devra s'assurer au préalable que le jeune dispose de l'équipement nécessaire pour suivre correctement la formation. Afin d'accompagner l'apprenti dans le déroulement de la formation, le CFA veille à la bonne compréhension des activités pédagogiques à effectuer à distance, s'assure de leur durée moyenne et met en œuvre les évaluations qui jalonnent le parcours. Le CFA doit être en mesure d'attester de l'assiduité de l'apprenti.

Les formations qui proposent un parcours partiellement ou intégralement à distance doivent s'appuyer sur des dispositifs et outils digitaux qui offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en mode synchrone ou asynchrone (en temps réel ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant) et mise en œuvre selon différentes modalités (au CFA, à distance ou en entreprise). Elles font appel à des ressources innovantes (classe virtuelle, capsules vidéo, serious games, communautés en ligne...) qui répondent aux objectifs de la formation et traduisent le caractère pertinent de ce choix de mise en œuvre.

## **Article 24.3 | Mobilité internationale des apprentis**

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel offre de nouvelles opportunités afin de faciliter et développer la mobilité internationale des apprentis.

Pour les apprentis, les périodes de mobilité à l'étranger constituent l'une des voies leur permettant d'enrichir leurs pratiques professionnelles par une immersion dans une entreprise ou un centre de formation, par l'amélioration de leurs connaissances et compétences linguistiques, et, plus généralement, par la découverte de la culture du pays d'accueil.

Pour les entreprises, la mise en place de périodes de mobilité à l'étranger constitue l'un des moyens de les rendre plus attractives, en particulier auprès des jeunes.

En application de l'article L. 6222-42 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger.

Cette période de mobilité à l'étranger est soit d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, soit d'une durée supérieure sans excéder un an :

- pour la mise en œuvre d'une mobilité à l'étranger d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, une convention de mise à disposition est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger, ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger ;
- pendant la mise en œuvre d'une mobilité à l'étranger d'une durée supérieure à 4 semaines, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail en vigueur dans le pays d'accueil, dans les conditions fixées respectivement par l'article L. 6222-42 du code du travail.

Une convention est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation d'apprentis en France, et le cas échéant, le centre de formation à l'étranger.

Pendant la période de mobilité au sein de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État.

Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.

En dehors de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Suisse, cette couverture est assurée par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale.

Quelle que soit la durée de la période de mobilité à l'étranger, la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

#### Article 24.4 | *Rémunérations minimales*

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers des industries de carrières et matériaux de construction, le niveau de rémunération est le suivant :

Année d'exécution du contrat / âge	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	40 % du Smic	50 % du Smic	60 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 <sup>e</sup> année	50 % du Smic	60 % du Smic	70 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	
3 <sup>e</sup> année	60 % du Smic	70 % du Smic	85 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	
4 <sup>e</sup> année*	70 % du Smic	95 % du Smic	110 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	110 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
* pour les apprentis en situation de handicap.				

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable, ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.



La loi pour choisir son avenir professionnel prévoit que la rémunération est fixée en fonction de la progression de l'apprenti dans le cycle de formation.

Aussi, dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée, sous réserve des dispositions spécifiques aux apprentis mineurs.

Les apprentis, lorsqu'ils sont en entreprise ou au CFA, ont les mêmes droits et avantages que ceux applicables aux autres salariés relevant des conventions collectives des Industries des carrières et matériaux de construction, fixés par la convention collective et le cas échéant, par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Une carte d'apprenti est délivrée chaque année à l'apprenti par le centre qui assure sa formation.

La carte d'apprenti est valable sur l'ensemble du territoire national. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

## **Article 24.5 | Succession de contrats. Conditions de majoration**

Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Si cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération s'appliquent à savoir :

- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire ;
- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat. Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.

Conformément aux dispositions de l'article D. 6222-29 du code du travail, les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables à ce dernier, en cas du changement de tranche d'âge notamment.

Une majoration de 15 points s'applique uniquement à la rémunération conventionnelle à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
- durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points prévue à l'article ne s'applique pas.

Dans le cadre de la réforme LMD, la licence sanctionne la fin du premier cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de 3 ans.

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...) qui préparent à l'acquisition de cette même licence.

Dans la continuité des mesures précédemment applicables et afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage à ce niveau de formation, les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an, percevront une rémunération au moins égale à la rémunération correspondante à celle de la deuxième année d'exécution de contrat.

## **Chapitre 25 Financement des CFA**

Le financement des centres de formation d'apprentis est assuré par l'OPCO 2i dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

### **Article 25.1 | Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel confie aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage, via les opérateurs de compétences, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

À compter de cette date, les opérateurs de compétences prendront financièrement en charge les contrats d'apprentissage selon un niveau déterminé par les branches professionnelles et en application de principes fixés par décret.

Tenant compte des travaux d'observation des parcours professionnels, des métiers en tension, et des besoins en formation exprimés des entreprises, la branche professionnelle, par l'intermédiaire de sa CPNEFP détermine un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre.

Les niveaux de prise en charge sont établis pour deux ans et transmis, via OPCO2i, à France Compétences. Le cas échéant, les niveaux de prise en charge proposés par la CPNEFP peuvent faire l'objet d'un dialogue de gestion entre la branche et France Compétences, dès lors qu'il est rappelé qu'à défaut de prendre en compte les recommandations de France compétences les niveaux sont fixés par le ministre chargé de la formation professionnelle.

De ce fait, la CPNEFP est saisie autant que de besoin afin de déterminer les niveaux de prise en charge des nouvelles certifications identifiées comme relevant de son périmètre et permettant de répondre à un besoin en compétences et en emplois identifié et documenté.

Par ailleurs, la CPNEFP révisé à l'échéance des deux années toutes les prises en charge déterminées pour chacune des certifications concernées.

Afin de fonder la détermination des niveaux de prise en charge, elle mobilise autant que de besoin les ressources et services des organisations professionnelles et de l'OPCO2i afin d'expertiser les coûts de mise en œuvre des formations et les flux d'apprentis.

### **Article 25.2 | Majoration et minoration des niveaux de prise en charge déterminés**

Dans l'objectif de développer les partenariats avec les régions, la CPNEFP peut établir une recommandation aux instances de l'OPCO2i identifiant les situations prioritaires en matière de soutien à l'apprentissage au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation (coûts pédagogiques et frais d'enregistrement du contrat) est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage ou de son inscription au CFA, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.



### Article 25.3 | *Accompagnement des CFA*

Les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations de qualité, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises. Les dispositions légales en vigueur prévoient que les CFA puissent bénéficier de subvention d'investissement des Régions, dans des conditions que celles-ci détermineront. Par ailleurs, les CFA pourront également bénéficier de soutien de la part des opérateurs de compétences.

### Article 25.4 | *Prise en charge des frais annexes*

Dès lors qu'ils sont financés par les CFA, les frais annexes à la formation des apprentis sont financés et pris en charge par l'OPCO2i selon les dispositions réglementaires en vigueur, sur décision de ses instances et après délibération de la CPNEFP.

Les frais annexes considérés sont :

- les frais d'hébergement par nuitée, dont le montant est déterminé par arrêté ;
- les frais de restauration par repas dont le montant est déterminé par arrêté.

Ces prises en charge forfaitaires étant susceptibles de ne pas financer les coûts réels des frais d'hébergement et de restauration des apprentis, le reste à charge pourra être demandé à chaque apprenti, déduction faite des éventuelles subventions d'accompagnement (région, département, entreprise).

S'agissant de l'hébergement des alternants de moins de 30 ans qui ne résident pas en internat, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité, les parties signataires rappellent qu'ils peuvent bénéficier, en tant que locataires, de l'APL versée par la caisse d'allocations familiales, ou de l'aide au logement « mobili-jeune », versée par Action logement.

L'opérateur de compétences prend également en charge les frais de premier équipement, dans un plafond maximal défini par décret.

## Chapitre 26 Mission et modalités d'exécution de la fonction de maître d'apprentissage

Un accompagnement de qualité par le maître d'apprentissage contribue à la réussite du parcours de formation de l'apprenti. Cet accompagnement exercé par un salarié offre la possibilité de diversifier son activité tout en transmettant son savoir et savoir-faire à son apprenti.

Le choix d'un maître d'apprentissage volontaire est obligatoire, il doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

En liaison avec le CFA, 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 préparé.

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

À savoir :

- soit posséder un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- soit posséder trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions fixées par l'article R. 6223-24 du code du travail).

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis.

Il est également possible que l'employeur constitue une équipe « tutorale » au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent pourra être désigné.

Le maître d'apprentissage est donc l'interlocuteur privilégié de l'apprenti au sein de l'entreprise d'accueil. Il doit remplir plusieurs missions et en particulier :

- s'assurer de l'intégration de l'apprenti : il lui fait découvrir l'entreprise, les différents services, les membres de son équipe de travail ;
- le familiariser avec le lieu de travail : les équipements, les méthodes de travail. Le rôle du maître d'apprentissage est essentiel dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents ;
- organiser le poste de l'apprenti, décrire très clairement les tâches qui lui sont confiées ;
- prendre de son temps pour l'encadrer dans son activité ;
- contribuer à la bonne acquisition des connaissances et des compétences requises pour l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti : l'aider à améliorer ses performances, à acquérir les savoir-faire essentiels, à gagner en autonomie, et à saisir les enjeux du métier dans sa globalité ;
- assurer la liaison avec le CFA, et suivre l'évolution de la formation de l'apprenti (parcours, résultats aux examens, etc.) ;
- participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis et doit veiller à ce que 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 souhaitent ici rappeler les dispositions de l'article 6.1 du chapitre 6 de la présente convention collective, selon lesquelles l'exercice habituel d'une fonction de tutorat, notamment d'un salarié en contrat de formation par alternance, permet d'accéder à l'échelon 3 du niveau de classification des salaires positionnés du niveau 1 au niveau 7.

De plus et en application de l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage<sup>[1]</sup> permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros financés par l'État, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, dès lors que l'activité est exercée pendant au moins six mois, en application de l'article D. 5151-14 du code du travail.

Les signataires rappellent que peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification, les candidats qui justifient soit :

- de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours. La date de fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de cinq ans à la date de validation du dépôt de dossier d'inscription du candidat ;
- d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

La CPNEFP détermine le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou, par l'employeur lorsqu'il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés, ainsi que le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.

[1] Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le ministère du Travail a créé la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur (JO du 26/12/2018).

Elle a fait l'objet d'une inscription au Répertoire Spécifique établi par France Compétences sous le numéro 443.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

## **Chapitre 27 Le contrat de professionnalisation**

### **Article 27.1 | Critères du contrat de professionnalisation**

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Une attention particulière doit être portée aux salariés mineurs au regard des règles protectrices du code du travail à leur égard.

### **Article 27.1.1 | Définition des personnes éligibles au contrat de professionnalisation**

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec un public classique ou un public spécifique appelé « nouvelle chance ».

#### **Article 27.1.1.1 | Le public classique est le suivant :**

- tout jeune de 16 à moins de 26 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans ;
- tout bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

#### **Article 27.1.1.2 | Le public « nouvelle chance » est le suivant :**

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi.

### **Article 27.1.2 | Durée du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque la formation a pour objectif l'obtention d'un CQP, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou encore d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles.

La durée du contrat peut être portée jusqu'à 36 mois lorsque le contrat est conclu avec une personne qui est sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, avec une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emplois depuis plus d'un an, ou encore avec un bénéficiaire d'un minima social, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion.

## Article 27.2 | Durée de la formation ou de l'action de formation

La durée des actions de formation, d'accompagnement, et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Cette durée peut également être supérieure à 25 % lorsque le contrat est conclu :

- avec une personne définie à l'article 27.1.1.2 ci-dessus ;
- avec le bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- avec tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.

## Article 27.3 | Rémunération du contrat de professionnalisation

Les conditions de rémunération des salariés titulaires d'un contrat pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ont été fixées par un accord interbranches repris ci-dessous.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans,
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces taux sont majorés de 10 points si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel.

Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des premiers 12 mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Age du salarié Moins de 26 ans 26 ans et plus	Moins de 26 ans		26 ans et plus Moins de 21 ans 21 ans et plus
	Moins de 21 ans	21 ans et plus	
Rémunération minimale	60 % du Smic	75 % du Smic	85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieur au Smic
Bonus de 10 points si le jeune est titulaire d'un bac pro	Soit 70 % Smic	Soit 85 % Smic	
Bonus de 5 points si contrat ou action de professionnalisation supérieur à 12 mois	Soit 65 % ou 75 % Smic	Soit 80 % ou 90 % Smic	

## Article 27.4 | Carte « d'étudiant » des métiers

Les salariés dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois peuvent demander de se voir délivrer gratuitement une carte d'étudiant des métiers.

Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

## **Chapitre 28 Reconversion ou promotion par l'alternance – Pro-A**

### **Article 28.1 | *Objet et mise en œuvre du dispositif***

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat de travail à durée indéterminée alterne des périodes d'enseignement généraux, professionnels, technologiques et des périodes d'activités professionnelles en entreprise. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction d'un projet qualifiant.

Pour l'entreprise, le dispositif a pour but de lui permettre de s'adapter à l'évolution des métiers et aux nouveaux besoins en compétences.

Pour le salarié éligible, le dispositif a pour objet de lui permettre de changer de métier ou de profession, de se reconvertir, mais aussi de pouvoir bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle en suivant des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

La liste des formations éligibles figure en annexe de la présente convention collective.

### **Article 28.2 | *Bénéficiaires de la Pro A***

En application de l'article L.6324-1 du code du travail, le dispositif de la Pro A peut être conclu :

- avec un salarié en contrat de travail à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification déterminé par décret ;
- avec un titulaire d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment lorsque la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail au sein de l'entreprise ;
- avec un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée placé en position d'activité partielle.

La mise en œuvre du dispositif nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail avant le départ en formation, précisant la durée et l'objet de la Pro A. Cet avenant, téléchargeable sur le site de l'opérateur de compétences, doit être déposé, une fois rempli, auprès des services compétents de l'Opco 2i.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et/ou du compte personnel de formation (CPF).

### **Article 28.3 | *Forme et durée***

#### **Article 28.3.1 | *Objet des actions de formation***

Les actions de formations suivies, y compris celles au titre de la validation des acquis de l'expérience, doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme, un titre ou une certification à finalité professionnelle enregistré (e) au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;

- le socle de connaissances et de compétences (ex : CLEA et CLEA numérique).

Au-delà des dispositions précédentes, la reconversion ou promotion par alternance doit aussi avoir également pour objet :

- de dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui vient compléter la formation reçue en entreprise, avec laquelle elle s’articule ;
- de contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l’exercice de la citoyenneté ;
- de contribuer au développement de l’aptitude à poursuivre des études ;
- d’acquérir une qualification professionnelle mentionnée ci-dessus et de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle.

### **Article 28.3.2 | Définition des certifications éligibles :**

Au regard des travaux menés par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des études prospectives menées par la branche, la CPNEFP a établi la proposition de liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l’exercice de métiers en tension, à l’exercice des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d’activité ou transformation des postes de travail ou à l’exercice de nouveaux métiers.

La CPNEFP examine chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et en cas de besoin propose les adaptations de la liste figurant en annexe qui devra être formalisée par un avenant.

### **Article 28.3.3 | Durée**

L’action de formation du dispositif Pro-A s’étend sur une durée qui devra être formalisée par un avenant et comprise entre six et douze mois.

La durée de la formation peut être allongée jusqu’à vingt-quatre mois lorsque la formation a pour objectif l’obtention d’un CQP, l’obtention d’un diplôme ou d’un titre professionnel ou encore d’une qualification professionnelle reconnue dans la classification professionnelle.

La durée de la formation peut également être allongée jusqu’à vingt-quatre mois :

- lorsque le salarié est âgé d’au moins 45 ans ;
- lorsque le salarié a été victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle reconnue.

Enfin, la durée de la formation peut être allongée à trente-six mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel,
- pour les salariés bénéficiaires de l’allocation aux adultes handicapés,
- pour les salariés en contrat unique d’insertion.

Les actions de positionnement, d’évaluation et d’accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l’entreprise, si elle dispose d’un service de formation.

### **Article 28.4 | Mise en œuvre**

Lorsque l’action de formation a vocation à se dérouler pendant le temps de travail, ce projet doit être abordé lors de l’entretien professionnel. Il peut également être abordé en dehors de cet entretien.



Lorsque l'action de formation se situe en dehors du temps de travail, l'entreprise doit s'adresser à l'Opco 2i en charge du financement de la formation réalisée dans le cadre de la Pro-A.

## **Article 28.5 | Déroulement de l'action de formation professionnelle**

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action qui entre dans le cadre de la Pro A et qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue du temps de travail effectif.

Aussi, et dès lors que l'action se déroule pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel par l'entreprise.

L'action peut également se situer en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an (ou 2 % en cas de forfait jours). Dans cette hypothèse et dans la mesure où l'action se situe hors temps de travail, la rémunération n'est pas maintenue par l'entreprise.

Les actions de formation mises en place dans le cadre de la Pro-A :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de cette période ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures (sauf CLEA ou VAE) ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires :
  - lorsqu'elles ont pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ;
  - lorsqu'elles sont conclues avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

## **Article 28.6 | Désignation d'un tuteur**

Chaque salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, doit être suivi par un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues. Ces outils sont proposés notamment par la branche et l'Opco 2i.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimums dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;

- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l’alternance ;
- d’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.

L’entreprise prend les mesures d’organisation et d’aménagement de la charge de travail nécessaires à l’accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celles-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur pourront être déterminées. À ce sujet, les parties signataires rappellent qu’en application de l’article L. 6332-1-3, l’opérateur de compétence prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et à l’exercice de leurs fonctions.

De plus, la branche professionnelle veillera à valoriser l’exercice de la fonction de tuteur.

À l’issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

La personne en charge d’une mission de tutorat ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous dispositifs confondus. Lorsque l’employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous dispositifs confondus.

Les parties signataires rappellent que la mission de tuteur s’exerce pendant le temps de travail et que le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

## **Article 28.7 | Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

Le niveau de prise en charge des frais pédagogiques pouvant être financés par OPCO2i dans le cadre du dispositif Pro-A et la liste des formations éligibles pour la branche sont repris dans l’annexe. Ces dispositions s’appliquent dans le respect des dispositions légales et réglementaires propres au dispositif Pro-A, et des décisions prises par OPCO2i.

Par ailleurs et conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux décident que, sur proposition de la CPNEFP, la prise en charge par OPCO 2i des frais pédagogiques relatifs aux formations éligibles au dispositif PRO-A sera effectuée dans la limite de 3000 € maximum par formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du salarié en Pro A pourra être prise en charge par l’OPCO2i, dans les conditions déterminées par décret.

Les dépenses exposées par l’entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu’il bénéficie d’une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les frais liés à l’exercice de ces fonctions, peuvent être prises en charge par l’OPCO2i, selon les modalités définies par son conseil d’administration.

## **Titre VII Dispositions particulières**

### **Chapitre 29 Dispositions applicables aux cadres et personnel d’encadrement**

#### **Article 29.1 | Dispositions spécifiques applicables au personnel d’encadrement**

##### **Article 29.1.1 | Définition du personnel d’encadrement**

Sont considérés comme personnel d’encadrement, et entrent dans le champ d’application de l’accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 et celui du 28 février 2020, les catégories de personnel suivantes :



1° Les cadres c'est-à-dire les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10 de la classification professionnelle.

2° Les personnels dont le positionnement dans la classification professionnelle est au moins égal au niveau 5 et qui exercent une responsabilité de commandement.

3° Les autres personnels positionnés aux niveau 6 et niveau 7 de la classification professionnelle.

Une considération toute particulière sera accordée aux personnels d'encadrement visés sous les points 2° et 3° de l'article 29.1.3 ci-dessous, dont l'importance spécifique et le rôle socio-professionnel s'accroissent au rythme du développement continu des techniques et de la complexité des structures des entreprises.

C'est en fonction de ces éléments que les dispositions qui suivent ont été adoptées par les parties signataires. Elles considèrent que l'évolution de ces éléments pourra justifier le cas échéant, et compte tenu de la conjoncture économique, un réexamen des problèmes propres à ces catégories en vue d'une amélioration de leur situation au sein des entreprises.

Ce réexamen pourra voir lieu, à l'initiative de l'un des signataires.

### **Article 29.1.2 | Missions et compétences du personnel d'encadrement**

Pour répondre à sa mission, le personnel d'encadrement doit connaître très clairement ce que l'on attend de lui : un entretien périodique avec sa hiérarchie et la détermination en commun des objectifs de chacun doit être considéré comme l'un des moyens privilégiés d'y parvenir. Les entreprises sont invitées à développer cette pratique des entretiens.

Il est l'initiateur du travail de réflexion et d'évolution des comportements. Il doit coopérer au projet d'entreprise et être motivé pour entraîner la coopération de ses subordonnés.

Il est souhaitable que toute promotion à la position de personnel d'encadrement soit précédée ou, à défaut, suivie dans un délai approprié d'une formation complète et adaptée à ce rôle.

Son niveau de connaissance devra être actualisé en fonction de l'évolution de son métier ou de nouvelles technologies.

Il sera aidé dans l'accomplissement de sa fonction :

- par la possibilité d'être formé à l'animation du personnel dont il a la charge, et à la prise en compte des préoccupations et suggestions des salariés par une véritable participation active au travail commun ;
- par l'acquisition ou le perfectionnement, dans le cadre de la législation, des connaissances relatives au droit du travail indispensables dans sa fonction ;
- par le perfectionnement à la gestion de l'entreprise par tous moyens adaptés.

Corrélativement au droit d'être formé à remplir correctement son rôle, le personnel d'encadrement a le devoir de former, d'orienter sur des stages de formation, le personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes. L'animation de groupes paraît un moyen privilégié de tenir ce rôle formateur.

Dans les domaines de la prévention, de la santé et de la sécurité, il met en œuvre les moyens appropriés mis à sa disposition pour la prévention des risques professionnels et pour développer l'esprit de sécurité parmi les salariés placés sous son autorité. La définition de ses pouvoirs et de ses tâches doit s'inscrire dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité dans l'entreprise dont la mise en œuvre incombe à la hiérarchie dans le cadre prédéfini. Il doit veiller en permanence à ce que soit respectée la réglementation en la matière.

Les qualités humaines individuelles nécessaires aux personnels d'encadrement, qui ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire, sont indispensables dans l'optique de l'efficacité de leur commandement.

Le plein exercice des responsabilités du personnel d'encadrement au sein de l'entreprise passe nécessairement par :

- l'autorité et la compétence pour exercer un commandement, renforcées par la concertation avec la hiérarchie sur les questions relatives au personnel qu'il dirige ;
- la mise à sa disposition en priorité d'une information spécifique et diversifiée sur la marche de l'entreprise et si possible, de son propre secteur, de nature à lui permettre de fonder son jugement sur des bases objectives, sans préjudice du respect des obligations relatives à l'information des instances représentatives du personnel ;
- des échanges hiérarchiques et fonctionnels, tant sur les problèmes techniques que sur la vie de l'entreprise et ses projets replacés éventuellement dans le contexte de l'évolution de son secteur d'activité.

Il n'est pas concevable que puisse exister ou s'instaurer une hiérarchie parallèle, mettant en cause l'autorité et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.

Toutes les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 s'appliquent, au personnel d'encadrement des industries des carrières et matériaux de construction.

Les parties signataires déclarent attacher une importance particulière aux stipulations de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatives à la formation, à l'évolution de carrière, et à la mobilité.

En ce qui concerne les horaires de travail, la diversité des solutions de compensation qui existent dans les entreprises pour tenir compte des contraintes particulières de certains personnels d'encadrement ne permet pas de définir un seul type de mesures. Les parties signataires rappellent que par l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, les entreprises ont obligation de mettre en œuvre des compensations adaptées là où elles n'existeraient pas.

### **Article 29.1.3 | *Clauses particulières***

Pour le personnel d'encadrement ne relevant pas des niveaux 8 à 10, les dispositions suivantes s'appliqueront :

1°) Les entreprises dans lesquelles se posent des problèmes relatifs à l'expatriation du personnel d'encadrement, et aux inventions réalisées par lui, étant en très petit nombre dans l'industrie des carrières et matériaux de construction, feront en sorte d'appliquer au personnel d'encadrement les articles 8 et 10 de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983.

2°) Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient, compte tenu en particulier des caractéristiques de l'entreprise.

La réalisation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit ne saurait interdire au personnel d'encadrement, même pour un temps limité, un engagement dans une entreprise similaire sauf stipulation expresse contraire contenu dans le contrat individuel de travail.

L'interdiction devra être limitée dans le temps et dans l'espace et être assortie d'une indemnité compensatrice dont les modalités sont fixées par la lettre d'engagement.

L'employeur peut abroger la clause de non-concurrence à tout moment en cours de contrat.

En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur pourra se décharger de l'indemnité en libérant le salarié de la clause d'interdiction mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, si le préavis n'est pas observé, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur ne versera pas l'indemnité compensatrice correspondante. En cas de rupture conventionnelle, ce point doit figurer dans le document accompagnant la convention de rupture qui est soumise à homologation de l'administration.

#### **Article 29.1.4 | Dispositions particulières en cas de licenciement économique**

Les personnels d'Encadrement visés aux 2 et 3 de l'article 29.1.1 ci-dessus, licenciés pour motif économique et qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein dès l'expiration du contrat de travail, bénéficieront d'une majoration de l'indemnité de licenciement selon les modalités suivantes :

L'indemnité majorée sera calculée en affectant l'indemnité normale d'un coefficient, fonction de l'âge de l'intéressé à la date de la notification du congédiement. Elle ne pourra être supérieure à 9 mois.

Les coefficients multiplicateurs sont les suivants :

- personnel âgé de moins de 40 ans : 1 ;
- personnel âgé de 40 ans révolus : 1,1 ;
- personnel âgé de 41 ans révolus : 1,12 ;
- personnel âgé de 42 ans révolus : 1,14 ;
- personnel âgé de 43 ans révolus : 1,16 ;
- personnel âgé de 44 ans révolus : 1,18 ;
- personnel âgé de 45 ans révolus : 1,20 ;
- personnel âgé de 46 ans révolus : 1,22 ;
- personnel âgé de 47 ans révolus : 1,24 ;
- personnel âgé de 48 ans révolus : 1,26 ;
- personnel âgé de 49 ans révolus : 1,28 ;
- personnel âgé de 50 ans révolus : 1,31 ;
- personnel âgé de 51 ans révolus : 1,34 ;
- personnel âgé de 52 ans révolus : 1,37 ;
- personnel âgé de 53 ans révolus : 1,4 ;
- personnel âgé de 54 ans révolus : 1,43 ;
- personnel âgé de 55 ans révolus : 1,46 ;
- personnel âgé de 56 ans révolus : 1,5 ;
- personnel âgé de 57 ans révolus : 1,5 ;
- personnel âgé de 58 ans révolus : 1,5 ;
- personnel âgé de 59 ans révolus : 1,5 ;
- personnel âgé de 60 ans révolus : 1,5 ;
- personnel âgé de plus de 60 ans : 1,5.

Attention : L'indemnité de licenciement à laquelle il est fait ici référence est celle qui était applicable avant l'intervention de la loi du 25 juin 2008, et dont le calcul était le suivant :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant ;
- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année ;
- de 5 à 15 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté : 3 mois + 3/10 de mois par année au-delà de 15 ans.

L'indemnité de licenciement majorée, calculée selon le barème ci-dessus et avec application du coefficient multiplicateur, doit être comparée avec l'indemnité normale de licenciement telle que fixée par l'article 13.2.1 du chapitre 13 de la convention collective. Le calcul le plus avantageux au salarié doit être retenu.

**Article 29.2.1 | Généralités**

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de l'amélioration des conditions de la production, et sont pleinement conscientes de la nécessité de répartir équitablement les avantages résultant de cette amélioration entre les entreprises, leur personnel et les utilisateurs de leurs produits.

Elles reconnaissent aussi que ce résultat ne peut être obtenu que dans un climat de coopération et de solidarités sociales ;

Pour atteindre ce but, elles se déclarent prêtes à aborder ensemble, en toute franchise, les problèmes essentiels dont la solution doit assurer progressivement la rénovation et l'expansion des industries de carrières et matériaux dans l'intérêt commun des travailleurs, des entreprises et du pays.

**Article 29.2.2 | Avantages de temps libre**

Pour prendre en considération les sujétions et contraintes de tous ordres liés aux responsabilités exercées dans la fonction de cadre occupé selon l'horaire collectif mentionné à l'article 20.15.3 du chapitre 20, les entreprises sont tenues de mettre en pratique les aménagements suivants.

Tout cadre relevant de l'alinéa précédent, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a la faculté de disposer chaque année de 4 demi-journées de temps libre.

Pour la période courant entre le premier anniversaire de l'entrée du cadre dans l'entreprise et le 31 décembre suivant, les 4 demi-journées ci-dessus seront attribuées *pro rata temporis* ; lorsque le calcul n'aboutit pas à un nombre entier de demi-journées, l'avantage de temps libre est porté au nombre entier de demi-journées immédiatement supérieur.

Ces demi-journées pourront être prises séparément ou groupées. Elles ne pourront être reportées d'une année à l'autre.

Les absences seront décidées en accord avec l'employeur, en tenant compte notamment des nécessités du service.

Les absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération du cadre. Elles ne seront pas prises en compte pour le calcul de la prime de vacances, ni pour déterminer la durée du congé supplémentaire de fractionnement. Les absences non utilisées n'ouvrent pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

Les avantages de temps libre résultant du présent article ne se cumulent pas avec ceux déjà en vigueur dans les entreprises, pour quelque cause que ce soit, en sus des congés prévus par la loi et la convention collective.

Si les avantages ayant le même objet que ceux institués par le présent article venaient à être mis en vigueur, ces avantages ne seraient pris en considération que pour la partie excédant les présentes dispositions.

**Article 29.2.3 | Modifications aux clauses d'engagement. Changement de résidence en France métropolitaine**

**Article 29.2.3.1**

Toute modification substantielle d'un élément du contrat individuel doit se faire par écrit.

Le cadre concerné doit être convoqué au préalable à un entretien au cours duquel toutes les informations possibles concernant les modifications envisagées doivent lui être données.

Cet entretien lui est confirmé par écrit. Il peut se faire assister à l'entretien par un représentant du personnel ou tout autre membre salarié de l'entreprise.

Avant de donner sa réponse sur les modifications le cadre dispose d'un délai de 15 jours si les modifications envisagées ne portent pas sur le lieu de travail, et un mois dans le cas contraire.

Le refus par le cadre de modification substantielle de son contrat de travail ne constitue pas par lui-même, sauf cas de suppression de poste ou de stipulation contraire contenue dans le contrat de travail, un motif valable de licenciement et si l'employeur met fin au contrat, il est redevable du préavis et de l'indemnité de licenciement.

### **Article 29.2.3.2**

Lorsque l'employeur propose un changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence en France métropolitaine, le cadre a droit, avant de donner sa réponse à la proposition, à un déplacement avec son conjoint aux frais de l'entreprise, sur le nouveau lieu de travail.

Après présentation du devis approuvé par l'entreprise, les frais de déménagement et les frais de voyage pour le cadre et sa famille sont remboursés ou pris en charge par l'entreprise sur justificatifs.

Les frais d'emménagement sont remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite soit de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale soit du douzième du salaire annuel à la date de l'emménagement, la solution la plus favorable au cadre dans chaque cas individuel étant retenue. Le délai de présentation des justificatifs est fixé à un an à dater de l'emménagement.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de cinq ans a droit, sauf faute grave, au remboursement des frais de voyage et de déménagement, pour lui et sa famille (conjoint et enfants vivant au foyer), jusqu'au lieu de sa nouvelle résidence en France métropolitaine.

Dans les mêmes conditions en cas de décès du cadre au cours de cette période de cinq ans, les frais de voyage, de déménagement de la famille et de transport du corps seront à la charge de l'employeur.

### **Article 29.2.3.3**

La modification du contrat ne s'analyse en un déclassement que si elle entraîne réduction de la rémunération, à moins que le maintien de celle-ci ne s'accompagne de la diminution du niveau hiérarchique.

Le déclassement doit rester une mesure exceptionnelle et n'intervenir qu'après étude de toutes autres mesures notamment de formation.

Le cadre à qui il est proposé un déclassement dispose, par dérogation au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 29.2.3.1 ci-dessus, d'un délai maximum de réflexion de six semaines pour faire connaître son acceptation ou son refus.

En cas d'acceptation, les quatre premiers mois d'activité du cadre dans son nouveau poste constituent une période d'adaptation pendant laquelle il peut revenir sur sa décision d'accepter le déclassement.

Lorsque le déclassement comporte réduction de la rémunération, le cadre a droit à une indemnité calculée selon le barème de l'indemnité de licenciement, et assise sur la différence de sa rémunération ancienne et sa rémunération nouvelle. L'indemnité de déclassement est versée en une seule fois lors de l'acceptation définitive du déclassement par le cadre, c'est-à-dire au plus tard à l'expiration du quatrième mois d'activité visé à l'alinéa précédent.

Dans le cas où le changement de situation entraînerait la perte du statut de cadre, l'indemnité de licenciement sera réglée intégralement.

Les indemnités définies ci-dessus sont majorées de 20 % lorsque le total des années d'âge et d'ancienneté de cadre atteint ou excède 65 ans.

Le cadre conserve en tout état de cause son ancienneté, et les avantages liés à celle-ci découlant le cas échéant de son nouveau statut. Toutefois, lors du départ ultérieur du cadre, et si celui-ci résulte d'un licenciement, son indemnité de licenciement lui sera versée sous déduction de l'indemnité déjà perçue au titre des deux alinéas précédents relatifs au changement de statut.

Si le départ ultérieur du cadre, résulte d'une retraite, l'indemnité correspondante sera versée sans qu'il soit procédé à la déduction indiquée à l'alinéa précédent.

Les dispositions ci-dessus ne font pas échec à l'application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, notamment en ce qui concerne les mutations pour motif économique comportant réduction de la rémunération.

#### **Article 29.2.4 | Cadres envoyés en pays étranger**

Tout cadre que son employeur se propose d'envoyer à l'étranger pour y exercer son activité professionnelle et y résider, doit être informé aussi complètement que possible, avant son départ, des conditions de vie et de travail qu'il est appelé à rencontrer.

L'employeur devra faire connaître au cadre les dispositions qu'il envisage en vue de compenser les sujétions particulières découlant du séjour à l'étranger pour lui et, le cas échéant, pour sa famille.

Les frais de transport aller et retour du cadre et, éventuellement, de déménagement et, s'il y a lieu de sa famille, seront à la charge de l'employeur.

Dans l'étude de l'avenant au contrat de travail réglant les modalités du déplacement doivent obligatoirement être examinées les stipulations relatives aux postes suivants :

- nature et lieu d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement et conditions de réinsertion ;
- période d'adaptation et sa durée ;
- durée du travail ;
- montant, modalités et lieu de paiement de la rémunération ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur avant le départ, pendant le séjour, et au retour ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement (notamment sanitaire) ;
- frais de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- couverture risques vieillesse (Sécurité Sociale ou régime équivalent et régime complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladies et accidents ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence) ;
- la durée du séjour à l'extérieur sans interruption, ne doit pas, en principe, dépasser 18 mois ;
- modalités de retour en France ;
- allocations familiales s'il y a lieu ;
- logement et son équipement ;
- avantages en nature ;
- conditions de rapatriement anticipé, pour motifs graves, du cadre et de sa famille ;
- incidences de l'évolution des conditions économiques et fiscales au lieu d'emploi ;
- conditions de déplacement au lieu d'emploi ;
- fixation de la juridiction compétente en cas de litige.

Pendant la durée du séjour, l'entreprise, en liaison avec les autorités consulaires, assurera aide et protection au cadre et à sa famille l'accompagnant éventuellement :



- en cas d'accident de santé majeur ;
- en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et le cadre ;
- en cas de troubles survenant dans le pays d'accueil, susceptibles de menacer la sécurité du cadre.

Dans le cas d'un déplacement à l'étranger entraînant la rupture du contrat de travail avec l'employeur d'origine mais sans que tout lien soit aboli avec celui-ci, les dispositions suivantes s'appliqueront :

- l'employeur prendra, en liaison avec l'entreprise d'accueil, toutes mesures pour définir le nouveau statut et, notamment, préciser les garanties sociales du cadre pendant la durée de son absence (retraite, prévoyance...) ;
- le temps passé par le cadre au service de l'entreprise d'accueil comptera dans son ancienneté, au regard de son employeur d'origine.

Le texte intégral du présent article sera obligatoirement joint à l'avenant au contrat.

## **Titre VIII Fonctionnement et règles du paritarisme au sein de la branche professionnelle**

### **Chapitre 30 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

#### **Article 30.1 | Attributions**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle (CPPNI) constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales.

La CPPNI exerce un rôle prépondérant en matière de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés de la branche. À ce titre, au moins une fois par an, la CPPNI est tenue informée des travaux de la CPNEFP de la branche.

La CPPNI exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle exerce également une mission d'intérêt général en représentant la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Enfin, la commission est en charge des difficultés d'interprétation qui peuvent naître de l'application d'une disposition conventionnelle.

S'agissant des réunions paritaires régionales, la CPPNI donne mandat aux représentants patronaux régionaux et aux représentants des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle de négocier des accords paritaires portant sur les salaires minimaux conventionnels des salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille de classification en application des dispositions de l'article 5.2 du chapitre 5 de la présente convention collective.

#### **Article 30.2 | Mission de négociation paritaire**

Les membres de la CPPNI ont pour mission de négocier l'adaptation des dispositions conventionnelles existantes. La commission a également pour mission de mettre en place de nouvelles mesures concernant les salariés relevant de l'une ou l'autre des conventions collectives de la branche professionnelle. Pour remplir sa mission, la commission peut décider de la constitution de groupes de travail paritaires afin de préparer le travail de négociation de ses membres.

## **Article 30.2.1 | Composition de la commission pour ses missions de négociation paritaire**

### **Article 30.2.1.1 | Délégation syndicale**

Pour mémoire, la délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de 4 représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle pour les réunions paritaires nationales et de 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle pour les réunions paritaires régionales.

Par dérogation et pour les réunions organisées dans les régions administratives qui ont fait l'objet d'une fusion et d'un regroupement passant ainsi de trois régions administratives à une région (région Grand-Est et région Nouvelle Aquitaine), le nombre de représentants par organisation syndicale représentative est porté de 2 à 3.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'article 33.3 du chapitre 33 ci-après.

### **Article 30.2.1.2 | Délégation patronale**

Les représentants des organisations patronales représentatives de la branche professionnelle constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants équivalent à celui fixé à l'article précédent.

## **Article 30.2.2 | Fonctionnement de la commission pour les négociations paritaires**

### **Article 30.2.2.1 | Agenda social et convocation aux réunions**

La commission paritaire de négociation se réunit au moins 3 fois par an. Au-delà, les réunions supplémentaires seront décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés, en cohérence avec les obligations légales.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion chaque collègue, salarié et employeur, communique à l'autre collègue les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

### **Article 30.2.2.2 | Ordre du jour des réunions**

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est fixé en cohérence avec le calendrier prévisionnel visé ci-dessus. Il est le cas échéant complété.

Il est adressé au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

La convocation doit respecter les délais et formes prévus à l'article 33.1.1 du chapitre 33 ci-après.

### **Article 30.2.2.3 | Procès-verbal**

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Ce procès-verbal doit être adressé au plus tard en même temps que la convocation de la commission suivante.



#### **Article 30.2.2.4 | Secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM. Dans le respect des délais mentionnés aux articles précédents, le secrétariat de la commission doit adresser à chaque membre de la CPPNI :

- la convocation et l'ordre du jour de la réunion de la commission ;
- le procès-verbal de la précédente réunion.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir entre soit désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

#### **Article 30.2.2.5 | Rapport annuel d'activité**

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il revient à la CPPNI d'établir tous les ans un rapport d'activité conforme au contenu défini audit article, sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport annuel contient :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotions de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes 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 (art 104- II de la loi du 5 septembre 2018) ;
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2232-1-2, les accords collectifs d'entreprise de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI :

- par voie dématérialisée à l'adresse numérique suivante : [accords@materiauxdeconstruction](mailto:accords@materiauxdeconstruction) ;
- par voie postale au secrétariat de la commission, à l'article 30.2.2.4 ci-dessus.

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI au ministère chargé du travail.

Par délégation le secrétariat de la CPPNI accusera réception des accords ainsi envoyés.

#### **Article 30.3 | Mission d'interprétation**

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est en charge de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions des conventions, des accords collectifs ainsi que des annexes et avenants qui lui seront soumises soit à la demande d'une instance judiciaire, soit à la demande d'une fédération patronale ou salariale représentative dans la branche professionnelle.

## **Article 30.3.1 | Composition de la commission pour ses missions d'interprétation**

### **Article 30.3.1.1 | Délégation syndicale**

La délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'article 33.3 du chapitre 33 ci-dessous.

### **Article 30.3.1.2 | Délégation patronale**

Les représentants des organisations patronales représentatives constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants égal à celui fixé pour la délégation syndicale.

### **Article 30.3.2 | Secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la commission paritaire d'interprétation est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir entre soit désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

### **Article 30.3.3 | Fonctionnement de la commission**

La demande d'interprétation d'une disposition des conventions et accords collectifs de branche doit être signifiée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission paritaire d'interprétation examinera la demande lors de la réunion de la CPPNI suivant la transmission de la question, et au plus tard dans un délai de 3 mois, sauf délai plus court imparti en cas de saisine par une juridiction.

Le secrétariat de la commission d'interprétation adresse une convocation au moins 10 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion. Cette convocation doit respecter les délais et formes prévus à l'article 33.1.1 du chapitre 33.

### **Article 30.3.4 | Décision de la commission**

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Les représentants des organisations syndicales non-signataires de l'accord soumis à l'examen de la commission siègent avec voix consultative.

Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité des organisations signataires de l'accord soumis à interprétation selon les modalités suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège « employeurs » et le collège « salariés » doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente dispose d'une voix, et le collège « employeur » dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes.

L'avis, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, a valeur d'avenant interprétatif et s'impose avec effet rétroactif à la date en vigueur de l'accord initial.

À défaut d'avis unanime, un procès-verbal, est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI renvoient l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision, ou à l'interprétation des juridictions compétentes.

Les avis de la commission paritaire d'interprétation pourront être transmis au juge à sa demande, en application des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

## **Chapitre 31 Commission de conciliation**

Il est institué au niveau de la branche professionnelle une commission paritaire de conciliation composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire de la convention collective et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Le siège de la commission est situé à l'UNICEM qui en assure le secrétariat.

Cette commission est habilitée à examiner les réclamations ou contestations d'ordre collectif pouvant survenir dans l'application de la présente convention collective. Dans le cadre de sa mission, elle peut réclamer toutes les 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 réunira dans le plus court délai possible, à la diligence de l'organisation patronale saisie du différend par lettre recommandée. Elle devra statuer dans un délai de dix jours calendaires à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.

Si la commission ne peut pas se tenir en présentiel, et compte tenu des délais convenus, cette réunion pourra s'effectuer exceptionnellement par audio/visio conférence.

À l'issue de chaque réunion, un procès-verbal sera établi pour consigner la position de la commission de conciliation.

## **Chapitre 32 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

Aussi bien dans le domaine de l'emploi que dans celui de la formation professionnelle, les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux ont convenu de formaliser par écrit, le rôle et missions dévolues à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP), au regard des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, ainsi que des textes législatifs et réglementaires, traitant des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, et notamment la loi du 5 mars 2014.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les instances et les acteurs intervenants dans le domaine de la formation professionnelle mais également dans le domaine de l'emploi.

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein de la branche professionnelle, les qualifications professionnelles. Elle doit être un lieu permettant l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour réaliser ces missions, la CPNEFP s'appuie sur les travaux menés au sein de l'observatoire des métiers et des compétences ainsi que sur les avis et propositions des conseils paritaires de la formation professionnelle au sein de la branche.

### **Article 32.1 | Rôle et missions de la CPNEFP**

La CPNEFP définit les orientations et les priorités de la branche professionnelle, elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins. Elle assure également la mise en

œuvre des dispositifs et procédures dont elle a la charge au vu du présent accord, et selon les textes visés au préambule.

### **Article 32.1.1 | Attributions en matière de formation professionnelle**

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche.

Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualifications dans les industries de carrières et matériaux de construction ;
- 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 ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, les critères d'évaluation des actions de formation ;
- suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle ;
- définir une politique de certification et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des certifications de branche (CQP/TPMCI/CQPI), avec l'appui technique de l'Opco.

Pour cela la décision de créer un CQP de branche, un titre professionnel, doit être prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de modification et de suppression des CQP et des titres professionnels.

Les organisations représentées à la CPNEFP sont les seules habilitées à proposer la création de CQP de branche, de titres professionnels. Toute proposition doit comporter un dossier d'opportunité et un cahier des charges pédagogique auquel est joint, le cas échéant, l'avis technique de l'instance paritaire désignée à cet effet.

Le système des CQP et titres professionnels doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et qualification de la profession tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'approprier les dispositifs. Ils doivent en outre également répondre aux exigences d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

La CPNEFP mandate le groupe technique paritaire visé à l'article 32.2.2 ci-dessous pour proposer.

- les modalités d'inscription du salarié aux sessions CQP ;
- les modalités de certification nécessaire à l'obtention des CQP, ainsi que des titres professionnels et des autres certifications de la branche.

La commission propose aux partenaires sociaux de la branche la classification minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle. Pour cela elle peut s'appuyer notamment sur les propositions du groupe technique paritaire. La décision des partenaires sociaux est ensuite entérinée dans un accord collectif.

- proposer à l'observatoire de l'Opco de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications et d'articuler ces travaux avec les missions d'observation et d'appui aux branches de l'Opco 2i ;
- proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/PME ;
- favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;

- suivre les relations menées en concertation avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information de la branche, d'Opco 2i (ex : des contrats d'objectifs régionaux) ;
- faire le bilan du dispositif de la professionnalisation ;
- déterminer et réviser les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, en vue de les proposer aux autorités compétentes ;
- proposer à la CPPNI le niveau de prise en charge du forfait Pro A ;
- accompagner la réflexion de la branche sur les métiers en tension et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises des secteurs professionnels concernés, notamment dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance et veiller à l'actualisation des certifications visées (Pro A) ;
- initier de nouvelles formations professionnelles.

Au titre de ces missions générales, la commission a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de proposition dans les domaines suivants :

- la commission examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la profession relativement au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, et en particulier les objectifs d'évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis au sein des CFA de l'UNICEM ;
- la commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'objectifs entre l'État et la profession ;
- la commission donne également mandat au groupe technique paritaire pour proposer la procédure et les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience. La commission fixe le cadre général des épreuves, la composition et le rôle des jurys ;
- enfin, la commission a pour mission d'analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux.

### **Article 32.1.2 | Attributions en matière d'emploi**

La CPNEFP remplit les missions qui lui sont imparties par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, ainsi que par les accords et les textes législatifs ou réglementaires.

En matière d'emploi et de qualification, la CPNEFP a notamment pour attribution de :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que leur évolution ;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi dans la branche et son évolution prévisible ;
- assurer le suivi des certifications déposées au RNCP ainsi qu'au répertoire spécifique ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- suivre la mise en œuvre des accords de branche concernant l'emploi et la formation professionnelle ;
- définir les niveaux de prise en charge pour les contrats d'apprentissage, en liaison avec France compétences, ainsi que des contrats de professionnalisation.

## **Article 32.2 | Composition de la commission**

### **Article 32.2.1 | Composition**

La commission comprend au maximum quatre représentants titulaires ainsi que quatre représentants suppléants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, et un nombre égal de représentants des employeurs relevant de la branche professionnelle.

Chacun des représentants titulaires peut faire appel à un représentant suppléant en cas d'impossibilité d'assister à une réunion. Les représentants suppléants doivent être à ce titre destinataires de l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires. Ils ne siègent toutefois qu'en l'absence du représentant titulaire.

Les organisations syndicales doivent informer le secrétariat de la commission du nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants. Elles doivent également informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

L'indemnisation des membres composant la délégation syndicale obéit aux dispositions de l'article 33.3 du chapitre 33 de la présente convention collective.

### **Article 32.2.2 | Groupe technique paritaire placé sous l'égide de la CPNEFP**

Il est institué au sein de la CPNEFP un groupe technique paritaire dédié à la préparation et à l'instruction des dossiers constitutifs de mise en place des formations professionnelles de branche. Ce groupe technique paritaire agit sous l'égide et sous la responsabilité de la CPNEFP.

#### **Article 32.2.2.1 | Composition du groupe technique paritaire**

Le groupe technique paritaire comprend :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle, l'un titulaire, l'autre suppléant, étant précisé que chaque organisation syndicale définie ci-dessus ne dispose que d'une voix ;
- des représentants des employeurs, en nombre égal aux représentants des salariés, disposant au total d'un nombre de voix égal à celui du collège salarié.

Chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs visées ci-dessus nomme simultanément, un membre titulaire et un membre suppléant siégeant au groupe technique paritaire et en informe le secrétariat défini ci-dessous. Les membres du groupe technique paritaire sont désignés pour un mandat de 2 ans, la date de cette désignation coïncidant avec celle de la nomination du président et du vice-président de la CPNEFP visés ci-dessous.

Les membres de deux délégations, syndicales et patronales, peuvent être les mêmes que ceux qui siègent à la CPNEFP, dans sa formation plénière.

La présidence et la vice-présidence du groupe technique sont assurées par le président et le vice-président de la CPNEFP, membres de droit, désignés conformément à l'article 32.3.2 ci-dessous. Le président et le vice-président du groupe technique paritaire ne disposent d'aucun droit de vote.

Les décisions au sein du groupe technique paritaire seront prises à la majorité simple des membres titulaires, présents ou représentés, étant précisé que la délégation patronale dispose d'un nombre de voix égal à celui de la délégation syndicale.

#### **Article 32.2.2.2 | Attributions du groupe technique paritaire**

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire a pour missions de proposer :



- l'élaboration et l'évolution dans le respect des dispositions conventionnelles, du dispositif des certifications professionnelles de la branche ;
- la création, la révision ou la suppression des certifications professionnelles de la branche et de leurs référentiels associés, en veillant à limiter le nombre de certifications et en s'assurant de la complémentarité des certifications professionnelles établies par la branche avec les diplômes et les titres à finalité professionnelle. À cette fin, il établit et actualise la liste des CQP, Titres et des parcours de professionnalisation certifiants ;
- en fonction des critères de gradation du cadre national des certifications professionnelles, le niveau de qualification des CQP et Titres créés ou révisés en vue de leur enregistrement dans le RNCP ;
- les demandes d'enregistrement dans le RNCP et dans le RS afin d'assurer la lisibilité de l'offre entre les différentes certifications professionnelles, en particulier en garantissant une cohérence interindustrielle ;
- les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles.

Le groupe technique paritaire a pour missions également :

- d'élaborer un compte rendu annuel de son activité qu'il transmet à la CPNEFP ;
- de contrôler, pour l'information de la CPNEFP, les programmes et les référentiels de formation, les conditions de leur déroulement, les résultats obtenus ;
- d'établir, pour cette appréciation, une ventilation statistique de fréquentation des formations par les différentes catégories de stagiaires.

Selon les besoins, le groupe technique paritaire peut faire appel à des personnes qualifiées (opérateur de formation, opérateur de compétences...).

#### **Article 32.2.2.3 | Constitution d'un groupe de travail *ad hoc***

Les membres du groupe technique paritaire pourront sur des sujets bien particuliers décider de mettre en place un groupe de travail *ad hoc*. Ce groupe de travail *ad hoc* se réunira en fonction des besoins identifiés et sera composé d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un nombre équivalent de membres de la délégation patronale, dans la limite de 10 représentants au total.

Les travaux du groupe de travail *ad hoc* feront l'objet d'une présentation au groupe technique paritaire, avant validation par la CPNEFP, si besoin.

#### **Article 32.2.2.4 | Périodicité des réunions du groupe technique paritaire et indemnisation des membres**

La périodicité des réunions du groupe technique paritaire est décidée d'un commun accord par les représentants des différentes délégations en fonction de l'importance des travaux à effectuer et de l'urgence des demandes de la CPNEFP, étant précisé que de ce fait, le nombre des réunions pourra être plus ou moins important que pour la CPNEFP.

L'indemnisation des membres composant la délégation syndicale tant du groupe technique paritaire que du groupe de travail *ad hoc* obéit aux dispositions de l'article 32.3 du chapitre 33 ci-après.

#### **Article 32.2.2.5 | Secrétariat du groupe technique paritaire et des groupes de travail *ad hoc***

Le secrétariat est assuré par les services de l'UNICEM qui pourra déléguer certaines missions en cas de besoin.



## **Article 32.3 | Fonctionnement et administration de la commission**

### **Article 32.3.1 | Périodicité des réunions de la commission**

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Il pourra être décidé de tenir des réunions exceptionnelles portant sur un point précis, si la situation l'exige et sur décision conjointe du Président et du vice-président de la commission ou à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale.

### **Article 32.3.2 | Gouvernance de la commission**

La commission est présidée alternativement tous les deux ans, par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de la délégation syndicale.

La première réunion de la commission désignera le président.

Un vice-président est également désigné tous les deux ans dans les mêmes conditions.

### **Article 32.3.3 | Secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service Juridique et social de l'UNICEM.

Le secrétariat de la commission rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

### **Article 32.3.4 | Décisions de la commission**

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix. Le collège patronal dispose d'un nombre égal de voix que le collège syndical.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des personnes.

Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à l'occasion d'une commission, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Il est tenu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président.

## **Chapitre 33 Dispositions spécifiques relatives aux salariés désignés membres des commissions paritaires de branche**

### **Article 33.1 | Organisation des réunions paritaires**

#### **Article 33.1.1 | Autorisation d'absence**

Tout employeur ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 10 jours calendaires avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et lieu de la réunion paritaire.

Cette convocation pourra revêtir la forme d'un courrier électronique, et être adressée par courrier sur demande.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

### **Article 33.1.2 | Attestation de présence**

À l'issue de la réunion paritaire considérée, l'instance professionnelle délivrera au salarié, sur sa demande, une attestation de présence mentionnant le jour, l'heure et le lieu de la réunion paritaire. L'employeur pourra demander au salarié de lui fournir cette attestation.

### **Article 33.1.3 | Maintien de salaire**

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectué si la personne avait travaillé, seront payées comme telles par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite ainsi prévue au premier alinéa, ces heures d'absence seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail.

La participation à une réunion paritaire ne peut excéder une journée de travail, hors temps de déplacement limité à deux demi-journées justifiées. Si une négociation paritaire nécessitait la poursuite de discussions le lendemain et les jours suivants, chaque jour supplémentaire sera considéré comme une nouvelle réunion et pris en charge dans les conditions définies ci-dessus.

Dans cette hypothèse, qui devra rester exceptionnelle, l'instance professionnelle délivrera immédiatement un justificatif au salarié qui en avertira sans délai son employeur.

Sans préjudice de l'article 33.3 ci-dessous, les dispositions des articles 33.1.1 à 33.1.3 du présent chapitre s'appliquent également aux réunions qui sont organisées au sein d'organismes périphériques paritaires des sphères de l'UNICEM et de la FIB énumérées ci-après : UEE (UNICEM entreprises engagées), le CERIB (centre d'études et de recherche de l'industrie du béton), dès lors que des représentants des organisations syndicales sont appelés à y participer, selon les règles définies par leurs statuts.

### **Article 33.2 | Composition de la délégation syndicale**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle s'efforceront d'une part, lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation équilibrée des activités comprises dans le champ d'application des conventions collectives des Industries de carrières et matériaux de construction.

d'autre part, et pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises et aux établissements comportant moins de 20 salariés, les organisations syndicales s'assureront, sauf exception qu'elles justifieront, à ne pas inclure dans leur délégation plus d'un salarié par établissement et plus de deux salariés par entreprise, qu'ils soient indemnisés ou non.

Pour les réunions organisées dans les régions administratives qui ont fait l'objet d'une fusion et d'un regroupement passant ainsi de trois régions administratives à une région (région Grand-Est et région Nouvelle Aquitaine), le nombre de représentants par organisation syndicale représentative est porté de 2 à 3.

Pour les réunions organisées dans les autres régions, le nombre de représentants par organisation syndicale représentatives reste fixé à 2.

## **Article 33.3 | Indemnisation des réunions paritaires**

### **Article 33.3.1 | Champ d'application**

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux réunions paritaires se déroulant au sein de l'UNICEM, du groupe technique paritaire de la CPNEFP ou des CFA et concernent aussi bien les réunions organisées au niveau national qu'à l'échelon régional.

Un tableau repris en annexe fixe la composition des délégations, selon les instances paritaires.

### **Article 33.3.2 | Indemnisation des frais de transport**

Au titre des frais de transport, seront uniquement pris en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport.

Le remboursement à frais réels s'effectuera selon les bases figurant à l'article 33.3.5 ci-dessous, dans la limite du trajet domicile/lieu de réunion et, en tout état de cause, dans la limite d'une distance maximale trajet aller/retour de 700 km pour les réunions régionales.

Par ailleurs et pour les régions administratives qui ont fusionné et qui ont fait l'objet d'un regroupement le remboursement à frais réels s'effectuera selon les bases figurant en annexe, dans la limite du trajet domicile/lieu de réunion et, en tout état de cause, dans la limite d'une distance maximale trajet aller/retour de 700 km.

Les régions concernées par l'alinéa précédent sont les suivantes : région Hauts de France, région Grand-Est, région Auvergne-Rhône Alpes, région Occitanie, région Nouvelle Aquitaine.

Dans toute la mesure du possible et au-delà de deux heures de trajet, les représentants des organisations syndicales veilleront à privilégier les transports en commun, dans un souci de sécurité et de contribution au développement durable.

### **Article 33.3.3 | Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement**

Les remboursements s'effectueront pour chaque participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème figurant à l'article 33.3.5.2 ci-dessous :

- pour une réunion nationale : sur la base de 3 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner ;
- pour une réunion régionale : sur la base de 2 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner.

Sur justification, les tarifs nuit et repas pourront être légèrement ajustés sans pouvoir dépasser le total des deux tarifs maximum prévus en annexe.

### **Article 33.3.4 | Modalités de remboursement**

Dans les conditions ci-dessus énoncées, l'organisme gestionnaire de la réunion paritaire prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par les représentants des organisations paritaires représentatives, dans les limites fixées en annexe.

Les participants transmettront au secrétariat de l'organisme gestionnaire de la réunion paritaire les feuilles de présence sur lesquelles seront mentionnés pour chaque participant :

- son nom et adresse principale ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;

- l’organisation syndicale qu’il représente ;
- sa signature.

Un formulaire type sera remis à cet effet par le secrétariat de l’organisme qui gère la réunion paritaire.

Le remboursement se fera par chèque, ou par virement. Il sera effectué et/ou adressé par voie postale dans un délai de 10 jours suivant réception de l’intégralité des justificatifs.

Une enveloppe timbrée sera remise à chaque participant à cette fin.

Il ne sera pas remboursé d’autres types de dépenses que celles prévues aux articles précédents, et tout dépassement restera à la charge de la personne l’ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles qui pourront alors être pris en charge en complément, notamment en ce qui concerne les réunions ayant lieu dans les CFA régionaux.

En cas de non remise de l’original du justificatif, aucun remboursement ne sera effectué, à l’exception des remboursements forfaitaires prévus ci-dessous à l’article 33.3.5.3.

### **Article 33.3.5 | Barèmes applicables**

#### **Article 33.3.5.1 | Barème retenu pour l’indemnisation des frais de transport :**

- prix du billet de train, tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe, ou 1<sup>re</sup> classe à prix équivalent (billet idTGV, billet Prem’s) ;
- frais kilométriques, sur la base du barème retenu par l’administration fiscale, pour une voiture d’une puissance maximale de 5 CV ou le cas échéant de 6 CV, sur la base d’un kilométrage < 5 000 Km/an, dans la limite du prix du billet SNCF ou du trajet (Km et coût) établi Via Michelin ;
- ticket de métro, de bus, de parking, frais de péage.

Le barème kilométrique tel qu’il figure ci-dessus sera indexé au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, selon le barème retenu par l’administration fiscale, pour une voiture d’une puissance maximale de 5 CV ou le cas échéant de 6 CV, sur la base d’un kilométrage < 5 000 Km/an.

#### **Article 33.3.5.2 | Barème retenu pour les frais d’hébergement et de restauration**

Les montants retenus pour les frais d’hébergement et de restauration sont les suivants :

- pour une réunion nationale :
  - le barème est établi sur la base de 3 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner dans la limite de :
    - 25 € TTC par repas du midi et 30 € TTC par repas du soir ;
    - 115 € TTC pour une chambre, petit déjeuner compris.
- pour une réunion régionale :
  - le barème est établi sur la base de 2 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner, dans la limite de :
    - 22 € TTC par repas, et 25 € TTC par repas du soir ;
    - 87 € TTC pour une chambre, petit déjeuner compris.

Sur justification, les tarifs nuit et repas pourront être légèrement ajustés sans pouvoir dépasser le total des deux tarifs maximum prévus ci-dessus.

#### **Article 33.3.5.3 | Barème pour certains remboursements forfaitaires**

- certains remboursements forfaitaires seront effectués sans justificatifs : tickets de RER/métro/bus : dans la limite de 2 par réunion ;

- frais de péage pour les abonnés au télépéage : sur présentation d'un justificatif d'abonnement, dans la limite d'un trajet A/R domicile principal, par réunion ;
- repas : sous réserve d'une prise en charge directe du repas par l'instance patronale ayant organisé la réunion paritaire, un seul repas par réunion pourra être remboursé à titre forfaitaire à hauteur de 19,40 €. Ce montant est révisé selon le barème annuel fixé par l'ACOSS.

En cas de remboursement forfaitaire d'un repas, un deuxième repas sur justificatif pourra être pris en charge. Il n'y aura pas dans ce cas, prise en charge d'un troisième repas.

## **Chapitre 34 Dispositions finales**

### **Article 34.1 Date d'application**

La convention collective est applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension.

### **Article 34.2 | Durée**

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 34.3 | 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 de la présente convention collective, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte 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 34.4 | Révision**

Elle pourra être révisée 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.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication. La négociation de l'avenant de révision devra être menée dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation instituée au niveau de la branche.

### **Article 34.5 | Dénonciation**

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 3 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 34.6 | *Interprétation des dispositions conventionnelles***

En cas de difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions conventionnelles, des accords collectifs ainsi que des annexes et avenants, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), pourra être saisie soit à la demande d'une instance judiciaire, soit à la demande d'une fédération patronale ou salariale représentative dans la branche professionnelle, et rendra sa décision dans les conditions définies à l'article 30.3 du chapitre 30 de la présente convention collective.

#### **Article 34.7 | *Dispositions diverses***

La convention collective ne peut être une clause de restriction des avantages acquis par les salariés, individuellement ou collectivement, dans l'entreprise qui les emploie.

Des annexes à la convention collective établies par branches professionnelles pourront déterminer les dispositions qui leur sont applicables pour tenir compte des particularités de leurs conditions de travail.

*Fait à Paris, le 6 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

### Annexe 1 Tableaux des indemnités de rupture

**Tableau général des indemnités de licenciement pour les niveaux 1 à 7**

Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaire	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaire
1	0,25	16	4,50
2	0,5	17	4,83
3	0,75	18	5,17
4	1	19	5,50
5	1,25	20	5,83
6	1,5	21	6,17
7	1,75	22	6,50
8	2	23	6,83
9	2,25	24	7,17
10	2,50	25	7,50
11	2,83	26	7,83
12	3,17	27	8,17
13	3,50	28	8,50
14	3,83	29	8,83
15	4,17	30	9,17

Le tableau ci-dessus est donné à titre indicatif, sous réserve des dispositions particulières visées à l'article 29.1.4 du chapitre 29 applicable au licenciement économique du personnel d'encadrement.

Il est calculé à partir d'années d'ancienneté complètes.

En cas d'années incomplètes, il convient de proratiser le montant de l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 13.2.1 du chapitre 13.

Cette indemnité n'est pas plafonnée.

**Tableau général des indemnités de départ en retraite pour les niveaux 1 à 7**

Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires
1	0	21	2,4
2	0	22	2,55
3	0,3	23	2,7
4	0,4	24	2,85
5	0,5	25	3



Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires
6	0,6	26	3,15
7	0,7	27	3,3
8	0,8	28	3,45
9	0,9	29	3,6
10	1	30	3,75
11	1,1	31	3,9
12	1,2	32	4,05
13	1,3	33	4,2
14	1,4	34	4,35
15	1,5	35	4,5
16	1,65	36	4,65
17	1,8	37	4,8
18	1,95	38	4,95
19	2,1	39	5
20	2,25	40	5

Le tableau ci-dessus est donné à titre indicatif, sous réserve des dispositions particulières applicables aux entreprises procédant à l'extraction de pierre de constructions et visées à l'article 13.3-2 du chapitre 13 qui conservent des dispositions historiques particulières. Il est calculé à partir d'années d'ancienneté complètes.

En cas d'années incomplètes, il convient de proratiser le montant de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions prévues à l'article 13.3.1 du chapitre 13.

Le plafond de l'indemnité de départ en retraite est fixé à 5 mois de salaires.

#### Tableau général des indemnités de départ en retraite pour les niveaux 8 à 10

Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires
1	0	21	3,06
2	0	22	3,22
3	0,3	23	3,38
4	0,4	24	3,54
5	0,5	25	3,7
6	0,66	26	3,86
7	0,82	27	4,02
8	0,98	28	4,18
9	1,14	29	4,34
10	1,3	30	4,5
11	1,46	31	4,66
12	1,62	32	4,82

Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires
13	1,78	33	4,98
14	1,94	34	5
15	2,1	35	5
16	2,26	36	5
17	2,42	37	5
18	2,58	38	5
19	2,74	39	5
20	2,9	40	5

Le tableau ci-dessus est donné à titre indicatif. Il est calculé à partir d'années d'ancienneté complètes.

En cas d'années incomplètes, il convient de proratiser le montant de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions prévues à l'article 13.3.3 du chapitre 13.

Le plafond de l'indemnité de départ en retraite est fixé à 5 mois de salaires.

## **Annexe 2 Composition des délégations syndicales par réunion paritaire**

	Réunions régionales	Réunions nationales
CAMPUS CFA	1) Conseil de perfectionnement de l'apprentissage : – 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale. 2) Jury TPMCI : – 2 représentants issus des organisations syndicales, avec un roulement des organisations syndicales. – réunions en fonction du nombre de candidats	
Groupe technique paritaire sous l'égide de la CPNEFP	Jury CQP : – 1 représentant titulaire par organisation syndicale – réunions en fonction du nombre de candidats	2 représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale sous réserve des dispositions de l'article 32.2.2.3 du chapitre 32 (groupe de travail ad hoc).
UNICEM	2 représentants au maximum par organisation syndicale à l'exception des régions suivantes, pour lesquelles 3 représentants au maximum par organisation syndicale peuvent être présents : – Nouvelle Aquitaine – Grand Est	4 représentants au maximum par organisation syndicale sous réserve des dispositions de l'article 30.3.1.1 du chapitre 30 (commission d'interprétation) et du chapitre 31 (commission de conciliation)

### Annexe 3 Liste des formations éligibles<sup>[1]</sup> au dispositif pro-A visé à l'article 28 de la convention collective

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Agent technico-commercial  Commercial	BTS management commercial opérationnel	RNCP	34031
	BTS négociation et digitalisation de la relation client	RNCP	34030
	BTS technico-commercial	RNCP	4617
Agent technique de maintenance	CQP pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
	Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
	Bac professionnel maintenance des matériels, option travaux publics et manutention	RNCP	857
	BTS maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290
Pilote d'installations et opérateur ou agent technique de centrale	Titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
	CQP agent technique de centrale	RNCP	9876

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Animateur sécurité / Environnement	BTS hygiène propreté environnement	RNCP	1065
	BTS aménagements paysagers	RNCP	17218
Pilote d'installations automatisées : conducteur de machines semi automatisées	Titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
	CQP pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
Automaticien	Titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
Responsable chef de carrières	CQP certificat de qualification professionnelle : chef de carrière	RNCP	15277
Technicien bureau d'études	BAC pro technicien du bâtiment : études et économie	RNCP	4424
	BTS études et économie de la construction	RNCP	1053
	Projeteur d'études bâtiment et travaux publics	RNCP	15162
	DUT génie civil – construction durable	RNCP	20701
Commerciaux	BTS management des unités commerciales	RNCP	462
	DUT techniques de commercialisation	RNCP	2927
	Licence pro métiers du BTP : génie civil et construction	RNCP	30142

[1] Selon les observations de l'arrêté d'extension du 4 janvier 2021 concernant l'accord interbranches du 28 janvier 2020 (au JO du 17 janvier 2021)

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Automaticien maintenance des systèmes	TP électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	RNCP	32297
	BTS maintenance des systèmes Option A systèmes de production	RNCP	20684
	BTS conception et réalisation des systèmes automatiques	RNCP	12808
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	RNCP	30088
Technicien de maintenance	CQP technicien de maintenance de l'IB	RNCP/CCN	
	TP technicien de maintenance industrielle	RNCP	211
	TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	RNCP	2469
	BTS maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290
	BTS maintenance des systèmes Option A systèmes de production	RNCP	20684
	BTS maintenance des systèmes option B : Systèmes énergétiques et fluiditiques	RNCP	20684
	TP électromécanicien de maintenance industrielle	RNCP	5919
	Licence maintenance industrielle et sûreté des process	RNCP	30088

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Opérateur de production / fabrication	CQP agent de préfabrication en démoulage différé	RNCP / CCN	28343
	CQP agent de précontrainte	RNCP/CCN	28344
	CQP pilote d'installations automatisées de l'industrie du béton	RNCP/CCN	19230
	CQP chef d'équipe de l'industrie du béton	RNCP/CCN	28342
	BAC pro pilote de ligne de production	RNCP	14689
	TP – conducteur d'installations et de machines automatisées	RNCP	184
	TPMCI. – carrières et matériaux de construction	RNCP/CCN	4669
Chef d'équipe	CQP chef d'équipe de l'industrie du béton	RNCP/CCN	28342
Contremaître	TP technicien supérieur en production industrielle	RNCP	13948
	Licence pro métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	RNCP	30128
	Manager de l'amélioration continue	RNCP	17265

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Technicien de laboratoire	CQP technicien de laboratoire	RNCP/CCN	32008
	Bac pro Laboratoire contrôle qualité	RNCP	13874
	TP technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie	RNCP	32168
Technicien/gestionnaire Supply chain – Logistique	BTS – transport et prestations logistiques	RNCP	12798
	TP – technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	RNCP	1901
	TP – technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	RNCP	17989
	DUT logistique et transport	RNCP	2462
	DUT spécialité gestion logistique et transport	RNCP	7616
	DUT Qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643
	Licence pro logistique et pilotage des flux	RNCP	29988
	Licence pro métiers de l'industrie : logistique industrielle	RNCP	32203
	Manager de la chaîne logistique – Supply chain manager (RNCP)	RNCP	18023

#### **Annexe 4 Accords nationaux et leurs avenants abrogés par la nouvelle convention collective**

- accord de mensualisation du 24 avril 1974 ;
- accord de mensualisation granit Bretagne du 30 octobre 1973 ;
- accord de mensualisation granit Vosges du 15 mai 1973 ;
- accords de retraite complémentaire des 19 mai 1960 et 28 juin 1960 ;
- accord de prévoyance du 12 septembre 1973 ;
- accord sur l'amélioration des conditions de travail du 31 mai 1977 ;
- accord sur le personnel d'encadrement du 14 mai 1986 ;
- accord sur le temps de travail du 22 décembre 1998 ;
- accord sur la formation professionnelle du 30 juin 1999 ;
- accord relatif au départ et à la mise à la retraite du 15 novembre 2004 ;
- accord sur la valorisation des CQP du 20 septembre 2006 ;
- accord sur les classifications professionnelles du 10 juillet 2008 ;
- accord sur la période d'essai du 16 septembre 2009 ;
- accord sur l'égalité professionnelle du 5 janvier 2010 ;
- accord sur la commission paritaire de validation du 28 mars 2011 ;
- accord sur le développement de la formation professionnelle du 15 septembre 2011 ;
- accord relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme du 6 décembre 2012 ;
- accord sur la CPNEFP du 5 mars 2015 ;
- accord portant création d'une CPPNI du 7 juin 2017 ;

- accord sur les dispositions spécifiques relatives au recours et à la durée des CDD du 5 décembre 2018 ;
- accord relatif au financement de la promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A) du 10 février 2021 ;
- accord sur la CPNEFP (périmètre carrières et matériaux de construction et fabrication de la chaux) du 20 novembre 2020 ;
- accord sur la CPPNI (périmètre carrières et matériaux de construction et fabrication de la chaux) du 20 novembre 2020 ;
- accord relatif à la reconversion et promotion par l’alternance du 10 février 2021 ;
- accord relatif au développement de l’apprentissage du 9 juin 2021.

## **Annexe 5 Accords nationaux et leurs avenants restant en vigueur sous l’emprise de la nouvelle convention collective**

- accord relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers du 30 avril 2009 (arrêté d’extension du 17 novembre 2010) ;
- accord relatif aux modalités de négociation des accords collectifs du 3 avril 2013 ;
- accord de méthode pour la fusion des conventions collectives ouvriers, Etam et cadres du 7 juin 2017 (arrêté d’extension du 20 avril 2018) ;
- accord de méthode relatif au rapprochement des conventions collectives de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction avec la convention collective des industries de la chaux du 17 janvier 2019 ;
- accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de carrières et matériaux de construction et la branche des industries de la chaux du 11 juillet 2019 (arrêté d’extension du 17 février 2020) ;
- accord interbranches sur la formation professionnelle du 28 janvier 2020 (arrêté d’extension du 18 décembre 2020) ;
- accord interbranches sur la reconversion et promotion par l’alternance Pro-A du 28 janvier 2020 (arrêté d’extension du 4 janvier 2021) ;
- accord de méthode relatif au rapprochement des conventions collectives de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction avec la convention collective de l’industrie des tuiles et briques du 8 septembre 2020 (arrêté d’extension du 21 mai 2021) ;
- avenant n° 47 sur la revalorisation de la prime de tutorat du 8 septembre 2020 ;
- accord sur l’activité partielle de longue durée du 10 février 2021 (arrêté d’extension du 10 mai 2021) ;
- accord sur le fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires du 10 novembre 2021 (arrêté d’extension du 1<sup>er</sup> avril 2022) ;
- avenant n° 49 portant sur les salaires minimaux garantis des cadres du 19 janvier 2022 ;
- accords ou avenants régionaux portant sur les salaires des salariés positionnés aux niveaux 1 à 7 pour les régions suivantes :
  - région AURA ;
  - région Bourgogne Franche comté ;
  - région Bretagne ;
  - région Centre Val de Loire ;
  - région Grand Est ;
  - région Hauts de France ;
  - région Ile de France ;
  - région Normandie ;

- région Nouvelle Aquitaine ;
- région Occitanie ;
- région Pays de la Loire ;
- région Sud Provence Alpes Côte d’Azur Corse.

## Annexe 6 Fiches emplois repères

Filière transport et logistique	Filière foncier environnement et sécurité
Responsable de parc	CQP animateur de prévention - Environnement granulats
Magasinier	Filière production exploitation Conduite d’installations
Assistant de transport	CQP chef de carrière
Agent de planning ou d’ordonnancement	CQP chef de centrale
Pontier	Conducteur de process
Grutier	Conducteur de centrale
Agent de bascule	CQP pilote d’installation
CQP conducteur d’engins II	Mineur boutefeu
CQP conducteur d’engins I	CQP agent technique en marbrerie
Conducteur poids lourds	TPMCI
Cariste	Agent de fabrication
Conducteur de camion malaxeur	Conducteur de machine ou d’installations
Filière commerciale	Foreur
Technico – commercial	Filière coffrage et armatures
Commercial	Monteur-soudeur
Agent d’études de prix	Monteur
CQP conseiller en marbrerie et services funéraires	Préparateur-monteur
Assistant commercial	Filière façonnage d’éléments en béton
Employé des services commerciaux	Préparateur-monteur-armaturier
Filière administrative	CQP Technicien de maintenance
Technicien administratif ou comptable	Mouleur de produits spéciaux
Technicien maintenance informatique	Mouleur finisseur
Assistant administratif	CQP agent de préfabrication en démoulage différé
Comptable	CQP agent de précontrainte
Employé administratif ou comptable	CQP chef d’équipe industrie du béton
Employé administratif	CQP pilote d’installations automatisées industrie du béton
Filière maintenance	Filière travail de la pierre
Automaticien	Appareilleur
Technicien de maintenance	CQP Graveur décorateur
Electromécanicien	CQP pilote de machine à commande numérique



Electricien	CQP sculpteur monumental sur granit
Mécanicien	Agent de finition manuelle
Ouvrier d'entretien	<b>Emplois types interfilières</b>
<b>Filière études et méthodes</b>	Agent de maîtrise III
Technicien d'études	Agent de maîtrise II
Agent technique de méthodes	Agent de maîtrise I
<b>Filière laboratoire qualité et contrôle</b>	Opérateur de production
CQP technicien de laboratoire (et Titre)	Manutentionnaire
Agent technique de laboratoire	
Employé de laboratoire	

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 5

#### Responsable de parc

Raison d'être de l'emploi : gérer les flux et le personnel sur le parc extérieur.

L'emploi de responsable de parc s'appuie sur une bonne connaissance des produits, des conditions de manipulation et de chargement des pièces spéciales sur camion. L'implication dans la gestion et le suivi des stocks en relation avec le commercial et la production est permanente.

Cet emploi repère est assez proche de celui de responsable magasin.

#### ■ Missions principales :

- assurer la gestion physique et informatique des stocks ;
- surveiller l'évolution du stock sur parc (rupture, rotation des fabrications, etc.) ;
- veiller aux conditions d'entreposage des produits sur le parc (sécurité des personnes et des biens) ;
- assurer les commandes et les réapprovisionnements de consommables ;
- assurer les inventaires tournants ;
- préparer les programmes journaliers de chargement des caristes ;
- manager l'équipe de caristes ;
- faire respecter les consignes de sécurité ;
- contrôler le bon chargement des camions ;
- superviser le travail des caristes sur le parc (distribution du travail et sécurité).

#### ■ Compétences nécessaires :

- bonne connaissance en gestion des stocks ;
- autorisation de conduite des engins de levage (et/ ou du pont) ;
- bonne connaissance du process de production ;
- parfaite connaissance des produits et de leur usage ;
- maîtriser les techniques de chargement et d'arrimage sur camions ;
- parfaite connaissance des règles de sécurité ;
- connaissance du logiciel informatique de gestion des stocks et de production ;
- aptitude au management des hommes.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $52/10 = 5,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 4

#### Magasinier

Raison d'être de l'emploi : réception des produits mis en magasin et sortie de produits ou pièces détachées.

■ Missions principales :

- assurer la gestion physique des stocks ;
- veiller aux conditions d'entreposage des produits ;
- assurer les commandes et les réapprovisionnements des consommables en accord avec son responsable ;
- assurer le rangement des rayons et maintenir en bon état le magasin ;
- réceptionner les livraisons et assurer le contrôle qualitatif et quantitatif des commandes ;
- assurer les inventaires tournants.

■ Compétences nécessaires :

- connaissance en gestion des stocks ;
- pratique courante de l'informatique de gestion de stocks ;
- parfaite connaissance de son magasin.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $43 / 10 = \dots$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = 4$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 4

#### Assistant transport

Raison d'être de l'emploi : organiser les transports au départ du site. Programmer les enlèvements avec les transporteurs agréés, régler les aléas logistiques.

■ Missions principales :

- préparer le programme d'enlèvement journalier des marchandises en fonction des conditionnements (plateaux, vracs, sacs, etc.) et des informations fournies par le service commercial et production ;
- organiser et communiquer le programme journalier de chaque transporteur ;
- anticiper et gérer les aléas de livraisons (retards, erreurs, etc.) ;
- valider avec le commercial les écarts éventuels ;
- vérifier les factures transports ;
- gérer les litiges courants avec les transporteurs ;
- informer le commercial ou la production en cas de problème ;
- fournir les informations en temps voulu au responsable de parc ou au magasinier pour anticiper la préparation des commandes.

■ Compétences nécessaires :

- bonne connaissance des produits et de leurs différents conditionnements ;
- bonne connaissance de l'organisation des transports ;
- bonne connaissance de l'organisation de l'entreprise ;

– aptitude à réagir rapidement en fonction des aléas logistiques.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 4

#### Agent de planning ou d'ordonnancement

Raison d'être de l'emploi : organiser le planning de production et de livraison des commandes en optimisant les moyens mis en œuvre.

■ Missions principales :

- renseigner le client sur les produits, les prix et le conseiller ;
- enregistrer les commandes en analysant la demande du client ;
- préparer un projet de programme de production en fonction des commandes et des stocks ;
- valider avec le responsable de production et le service commercial le programme de base ;
- proposer des conditions de livraisons adaptées après avoir évalué les contraintes ;
- établir le planning prévisionnel de livraison et définir les moyens en matières premières et en camions ;
- passer les commandes de matières premières si nécessaires (consommables et matières annexes) ;
- veiller à l'arrivée des MP dans les délais voulus ;
- établir et transmettre le prévisionnel du lendemain ;
- suivre le bon déroulement du planning et adapter si besoin le planning en fonction des aléas.

■ Compétences nécessaires :

- bonne connaissance du produit pour être à même de conseiller le client ;
- connaissance du process de fabrication et contraintes de production ;
- bonne connaissance de la zone géographique concernée ;
- connaissance des moyens techniques de livraison et des conditions de leur utilisation ;
- connaissance de la réglementation du transport et connaissance des chantiers ;
- connaissance des normes et services qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- capacité d'organisation et de gestion des priorités ;
- capacité à proposer des améliorations dans la chaîne transport ;
- connaissance du process de fabrication et contraintes de production ;
- maîtrise des moyens de production et des matériels (rôles et capacités) ;
- connaissance en matière de planning de production ;
- parfaite connaissance du logiciel de GPAO quand il existe.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $45 / 10 = 4,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 3

#### Pontier

Raison d'être de l'emploi : déplacer des charges (produits ou pièces de moules) entre les différents secteurs de l'entreprise à l'aide d'un ou plusieurs ponts roulants.

## ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- vérifier le bon état des élingues et des accessoires de prise ;
- assurer l'arrimage et l'élingage des pièces en tenant compte de leur forme et de leur fragilité ;
- assurer le déplacement des pièces dans l'atelier en respectant strictement les consignes de sécurité, les charges maxi du pont, sécurité des personnes et des biens, etc. ;
- déplacer le pont avec souplesse et précision ;
- déposer la charge avec précaution ;
- assurer les contrôles et la maintenance du premier niveau sur le pont (graissage, nettoyage, etc.

## ■ Compétences nécessaires :

- disposer de l'autorisation de conduite du pont ;
- savoir vérifier le bon état d'une élingue et des autres accessoires de levage utilisés sur le site ;
- connaître les techniques d'arrimage et de déplacement des charges ;
- connaître les produits et les équipements pour bien évaluer des conditions de préhension des pièces ;
- connaître les règles de sécurité.

## ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $34 / 10 = 3,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Niveau 3

## Grutier

Raison d'être de l'emploi : déplacer des charges (produits ou pièces de moules) entre les différents secteurs de l'entreprise à l'aide d'une grue.

## ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable d'équipe :

- vérifier le bon fonctionnement de la grue à la prise de service ;
- vérifier le bon état des élingues et des accessoires de levage ;
- assurer l'arrimage et l'élingage des pièces en tenant compte de leur forme et de leur fragilité ;
- assurer le déplacement des pièces et de la grue en respectant strictement les consignes de sécurité, les charges maxi, sécurité des personnes et des biens, etc. ;
- déplacer la grue avec souplesse et précision ;
- déposer la charge avec précaution ;
- mettre en sécurité la grue en fin de service. Magasinier

## ■ Compétences nécessaires :

- disposer de l'autorisation de conduite de la grue ;
- connaître les techniques d'arrimage et de déplacement des charges ;
- connaître les produits et les équipements pour bien évaluer des conditions de préhension des pièces ;
- connaître les règles de sécurité ;
- savoir réagir rapidement en fonction d'un événement soudain.

## ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $34 / 10 = 3,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$



## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 3

#### Agent de bascule

Raison d'être de l'emploi : assurer la pesée des camions.

Dans certaines entreprises, notamment sur de petit site, cette mission de base s'accompagne de divers travaux et transmissions administratives et comptables qui peuvent enrichir le poste de base tel qu'il est présenté ici.

#### ■ Missions principales :

- accueillir, orienter et informer des clients, transporteurs, visiteurs, etc. ;
- vérifier les documents de commande du chauffeur (client, destination, caractéristique du produit, quantité) ;
- faire la tare du camion ;
- diriger le camion vers la zone de chargement (plan de circulation) ;
- prévenir le chargeur ;
- vérifier visuellement la conformité de la livraison au retour ;
- effectuer la pesée et vérifier la charge ;
- établir le bon de livraison ;
- établir la facture et effectuer l'encaissement si nécessaire ;
- assurer éventuellement les travaux administratifs courants (prise de commandes, suivi de planning, relevé d'heures, renseignements de tableau de bord, etc.).

#### ■ Compétences nécessaires :

- connaissance du fonctionnement de la bascule ;
- connaissance de base des produits (identification visuelle) ;
- connaissance de l'environnement de travail et du site ;
- connaissance des outils informatiques utilisés sur le site ;
- connaissance des règles générales en matière de charges et de transports ;
- connaissance des règles de sécurité et de circulation sur le site.

#### ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7

Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $33 / 10 = 3,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 3

#### Conducteur d'engin II

Raison d'être de l'emploi : effectuer à l'aide d'engins des travaux de chargement, de terrassement ou d'extraction.

#### ■ Missions principales :

- effectuer les contrôles journaliers de l'engin ;
- maintenir son véhicule en parfait état de marche et de propreté ;
- respecter les règles et plans de circulation sur le site ;
- identifier les lieux de chargement et gérer son espace de manœuvre ;
- recevoir, contrôler et positionner le véhicule dans la zone de chargement ;
- respecter et veiller au respect des règles de sécurité, des véhicules et des personnes sur sa zone de travail ;
- selon les sites et les missions confiées (effectuer les chargements de camions, effectuer la reprise de matériaux abattus (roches massives), effectuer des travaux de découverte, d'extraction...) ;
- effectuer l'entretien courant du véhicule et du matériel à sa disposition : identifier d'éventuelles anomalies, effectuer de petites réparations simples et noter les opérations sur le carnet d'entretien ;
- assister éventuellement le mécanicien lors des interventions de maintenance lourdes ;
- rédiger un rapport d'activité journalier ;
- appliquer les procédures d'environnement et de qualité.

#### ■ Compétences nécessaires :

- disposer des autorisations obligatoires ;
- avoir une parfaite maîtrise de la conduite de son ou ses engins dans les différentes conditions d'utilisation ;
- avoir les connaissances de base en mécanique et en hydraulique ;
- savoir identifier les différents matériaux ;

- connaître les techniques d'extraction utilisées sur le site, si besoin ; connaître les règles de sécurité et de circulation sur le site ; connaître les règles de chargement ; connaître les procédures à mettre en œuvre en cas d'accident ou incident ;
- connaissance de notions générales d'environnement et de qualité ;
- savoir s'adapter au rythme et au débit des équipements.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit /process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et / ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $32 / 10 = 3,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 2

#### Conducteur d'engin I

Raison d'être de l'emploi : déplacement de charge, approvisionnement d'une trémie, etc.

Il s'agit ici d'un emploi-repère de base pour les conducteurs d'engins. Cet emploi intègre donc une activité répétitive n'incluant pas encore l'extraction, ni le chargement des camions ni les travaux de terrassement et de découverte.

Cet emploi concerne donc en priorité le déplacement de charges de façon répétitive (conduite de dumper, conduite de chargeuses pour approvisionnement).

■ Missions principales :

- effectuer les contrôles journaliers sur l'engin à la prise de service (huile, carburants) ;
- maintenir son véhicule en parfait état de marche et de propreté ;
- signaler et consigner les anomalies ;
- mettre en route et vérifier le bon fonctionnement des organes, commandes et équipement de sécurité ;

- respecter les règles et les plans de circulation sur le site, gérer son espace de manœuvre ;
- respecter et veiller au respect des règles de sécurité des véhicules et des personnes sur sa zone de travail ;
- assurer le transport ou le déplacement des charges conformément à la mission confiée ;
- rédiger un rapport journalier d'activité ;
- appliquer les procédures d'environnement et de qualité.

■ **Compétences nécessaires :**

- avoir une parfaite maîtrise de son ou ses engins ;
- disposer des autorisations obligatoires ;
- connaître l'environnement du site et le vocabulaire usuel ;
- savoir identifier les différents matériaux sur le site ;
- connaître les règles de circulation et de sécurité en application sur le site ;
- savoir s'adapter au rythme et au débit des équipements ;
- connaissances des notions d'environnement et de qualité.

■ **Positionnement de l'emploi repère :**

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $24 / 10 = 2,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 2

#### Conducteur poids lourd

Raison d'être de l'emploi : transport et mise à disposition de matières premières.

■ **Missions principales :**

- effectuer les contrôles journaliers sur le camion à la prise de service ;

- signaler ou consigner les anomalies ;
- veiller aux conditions de chargement du camion et à la conformité du produit ;
- respecter les plans de circulation sur les sites ;
- veiller aux conditions optimums de sécurité des personnes et des biens dans les déplacements.

■ Compétences nécessaires :

- disposer du permis poids lourd et des autorisations obligatoires ;
- connaître les sites, les règles de sécurité et la signalisation sur chantier ;
- respecter la réglementation routière ;
- savoir identifier les produits ;
- gérer correctement les différents documents administratifs (émetteurs/ destinataires et circuits de diffusion) ;
- savoir s’adapter au rythme et au débit des équipements.

■ Positionnement de l’emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $25 / 10 = 2,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 2

#### Cariste

Raison d’être de l’emploi : déplacer des charges au sein de l’entreprise à l’aide d’un chariot élévateur.

■ Missions principales :

Sous l’autorité du responsable hiérarchique :

- effectuer les contrôles journaliers sur l’engin à la prise de service ;

- mettre en route et vérifier le bon fonctionnement des organes, commandes et équipement de sécurité ;
- assurer des opérations de manipulation, portage, déplacement de marchandises ou produits à l'aide d'un chariot élévateur ;
- organiser le rangement des produits en fonction de l'espace disponible et des conditionnements ;
- renseigner, enregistrer et valider sur informatique la gestion des manipulations et déplacements des produits ;
- signaler ou consigner les anomalies ;
- respecter les plans de circulation sur le site ;
- veiller aux conditions optimums de sécurité des personnes et des biens dans le déplacement des charges ;
- s'intégrer au mieux dans les flux de production en prenant les initiatives adaptées pour anticiper les écarts d'activité.

■ Compétences nécessaires :

- disposer des autorisations de conduite adaptées ;
- connaître l'environnement du site et le vocabulaire usuel ;
- connaître les produits et savoir les identifier ;
- connaître les normes de qualité ;
- connaître les règles de circulation et de sécurité en application sur le site ;
- savoir s'adapter au rythme et au débit des équipements ;
- savoir lire, comprendre et utiliser les documents mis à disposition ;
- savoir adapter les conditions de manipulation selon les produits ;
- capacité à signaler à son responsable hiérarchique toute anomalie ou incident ;
- capacité à gérer la libération des espaces ;
- connaissance/utilisation de l'informatique de gestion de stock.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $26 / 10 = 2,6$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : /5 =...

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Transport et logistique

### Niveau 2

#### Conducteur de camion malaxeur

Raison d'être de l'emploi : livrer le béton prêt à l'emploi dans les conditions de qualité et dans les délais attendus par le client.

L'évolution dans l'emploi- repère peut concerner à la fois les moyens techniques de livraison (pompes, tapis, etc) dans la complexité de mise en œuvre, mais aussi les conditions et contraintes logistiques d'accès, de livraison et de délais liées à de grands chantiers.

#### ■ Missions principales :

- effectuer les contrôles journaliers du véhicule ;
- recevoir et contrôler le chargement en positionnant le véhicule en zone de chargement et en positionnant la toupie ;
- vérifier la conformité de la livraison avec le bon (volume et caractéristique du béton) ;
- définir (ou respecter, s'il est établi) son itinéraire ;
- signaler son départ et tout événement intervenant en cours de route sur la livraison ;
- prendre contact avec le chef de chantier à l'arrivée ;
- décharger le béton (déchargement ou pompage) en toute sécurité ;
- faire signer le bon de livraison et faire les encaissements ;
- en cas d'incident ou accident, informer les personnes concernées et mettre en œuvre les procédures ;
- maintenir son véhicule en parfait état de propreté ;
- effectuer l'entretien courant du véhicule : identifier d'éventuelles anomalies ; effectuer de petites réparations simples ; noter les opérations sur le carnet d'entretien ;
- mettre en œuvre les ajouts et/ou les consignes propres aux produits spéciaux ;
- rédiger un rapport d'activité journalier.

#### ■ Compétences nécessaires :

- permis poids lourd et autorisations obligatoires ;
- parfaite maîtrise dans la mise en action des équipements de déchargement (tapis, pompes, etc) ;
- connaissance de base du béton (temps de prise, qualité, identification, etc.) ;
- connaissance des règles de sécurité et de circulation sur les chantiers ;
- connaître les procédures à mettre en œuvre en cas d'accident ou incident ;
- bien appréhender les aléas de circulation sur route (délais) sur le chantier (sécurité) ;
- savoir adapter la conduite du véhicule à l'état des chaussées, à la circulation, aux abords du chantier...

#### ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7



Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $26 / 10 = 2,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Commercial

### Niveau 6

#### Technico – commercial

Raison d'être de l'emploi : développer les relations d'affaires et les ventes dans son secteur d'activité en visitant les entreprises consommatrices et en appliquant la politique commerciale de sa société.

Le technico- commercial peut tout aussi bien intervenir : sur un secteur géographique donné, auprès d'une clientèle spécifique sur une gamme de produit particulière.

#### ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- participer à l'établissement des prévisions commerciales ;
- établir un plan de prospection à partir d'un fichier ou d'un ciblage effectué en amont ;
- visiter les clients et prospects ; informer et apporter une réponse technique sur les produits et obtenir des commandes ;
- développer des argumentaires de vente ; négocier les prix, les quantités et les délais de livraison ;
- rédiger et proposer des offres écrites argumentées ;
- fidéliser la clientèle par une relation d'après-vente ; traiter les litiges ;
- réaliser des opérations de promotion ;
- recouvrer éventuellement les créances ;
- rédiger des comptes – rendus de visite.

#### ■ Compétences nécessaires :

- connaître les techniques de vente ;
- connaître les propriétés des matériaux, des process et des produits ;
- connaître la destination des différents produits ;
- connaître la réglementation technique de la profession et les normes de qualité ;
- connaître les moyens de transport des produits ;
- connaître les prix et barèmes des produits ;
- connaître les éléments de gestion et de calcul des prix de revient ;

- avoir des notions de droit commercial ;
- développer et maintenir ses connaissances sur ses produits sur les produits concurrents ;
- savoir anticiper les besoins de la clientèle potentielle ;
- capacité à organiser son temps de travail et ses déplacements en fonction des objectifs commerciaux ;
- savoir être à l’écoute des besoins évolutifs des clients.

■ Positionnement de l’emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement /qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $62 / 10 = 6,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 6

## Filière professionnelle | Commercial

### Niveau 5

#### Commercial

Raison d’être de l’emploi : prendre des commandes et remettre des prix. Suivre des petits portefeuilles de clientèle.

Il s’agit ici d’un emploi- repère intermédiaire entre l’assistant commercial et le technico- commercial.

Nous trouvons ici trois profils d’origine :

- l’évolution des emplois d’assistant commercial vers la vente ;
- l’action commerciale vers des petits portefeuilles de clientèle ;
- l’accueil de jeunes commerciaux appelés à évoluer ensuite vers l’emploi repère de technico-commercial.

■ Missions principales :

Sous l’autorité du responsable hiérarchique :

- accueillir les clients au téléphone, les informer et prendre les commandes ;
- développer des argumentaires de vente ;
- présenter les caractéristiques et les performances des produits en développant des arguments techniques précis ;
- rédiger et proposer des offres écrites ;
- fidéliser la clientèle par une relation d’après-vente ;
- traiter les litiges avec ses clients ;
- participer aux opérations de promotion ;
- appliquer la politique commerciale de l’entreprise ;
- se tenir informé des nouveaux produits et participer à leur promotion.

■ Compétences nécessaires :

- connaître les techniques de vente ;
- connaître la destination des différents produits ;
- connaître les moyens de transport des produits ;
- connaître les prix et barèmes des produits ;
- connaître les éléments de gestion et de calcul des prix de revient ;
- connaître les procédures de gestion ;
- développer et maintenir ses connaissances sur les produits ;
- savoir déterminer, voire anticiper les besoins de la clientèle potentielle ;
- savoir présenter clairement des arguments persuasifs.

■ Positionnement de l’emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit /process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et / ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement /qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $51 / 10 = 5,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Niveau 5

### Agent d'études de prix

Raison d'être de l'emploi : réalise à la demande des clients des études de prix et des devis.

#### ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- réaliser des études techniques simples ;
- réaliser des études de prix et des devis ;
- proposer les meilleures options techniques à l'artisan ou au client ;
- relancer et suivre ses études pour les transformer en commandes.

#### ■ Compétences nécessaires :

- bonnes connaissances du secteur concerné (génie civil, génie mécanique, matériaux, etc.) ;
- bonne connaissance des produits et de leur agencement ;
- savoir utiliser les logiciels et la documentation technique mise à disposition ;
- bien maîtriser les règles de sécurité et de calcul ;
- Positionnement de l'emploi repère.

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit /process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et / ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $51 / 10 = 5,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Niveau 5

### Conseiller en marbrerie et services funéraires

Raison d'être de l'emploi : est chargé de prendre contact avec les clients, de leur proposer les monuments et services funéraires, et de les conseiller.

■ Missions principales :

- accueillir et analyser le besoin du client ;
- proposer les monuments, articles et services correspondant aux besoins identifiés ;
- réaliser à main levée le dessein d'un monument ;
- évaluer le prix de revient des produits ou des prestations choisies par le client ;
- proposer un plan de financement des produits et des prestations choisies par le client ;
- faire réaliser la commande ;
- contrôler la conformité de la commande des travaux exécutés ainsi que la satisfaction du client.

■ Compétences nécessaires :

- connaître les dispositions contenues dans la réglementation des cimetières concernant les sépultures ;
- connaître les formalités administratives à remplir en cas de décès ;
- connaître les différents types de rites funéraires ;
- connaître les produits ou services offerts à la clientèle et leurs caractéristiques ;
- connaître les différentes étapes du processus de vente ;
- connaître les principes de l'assurance décès ;
- capacité à analyser la demande du client en fonction de la personnalité du défunt et des possibilités financières du client ;
- capacité d'écoute ;
- avoir de la prévenance et du tact dans les relations.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $51 / 10 = \dots$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Niveau 4

## Assistant commercial

Raison d'être de l'emploi : effectuer le traitement administratif des commandes, depuis leur réception jusqu'à la livraison chez le client. Rôle de coordination entre le service commercial, la production et l'expédition.

## ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

## ■ Compétences nécessaires :

- avoir une formation en action ou gestion commerciale ;
- avoir des notions de comptabilité ;
- connaître les logiciels informatiques utilisés ;
- connaître l'organisation de l'entreprise, ses procédures, ses produits, ses tarifs ;
- connaître les procédures qualité ;
- savoir comment se renseigner sur la réglementation des douanes ;
- pratiquer éventuellement une langue étrangère.

## ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $41 / 10 = \dots$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Niveau 3

## Employé des services commerciaux

Raison d'être de l'emploi : assister administrativement et commercialement le service commercial.

## ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- gérer le plan de visite de son commercial ;
- gérer la prise de rendez-vous et les aléas de visites ;
- préparer les visites commerciales (édition de tableaux de bord ou de document) ;
- accueillir et orienter les visiteurs ;
- assurer les réservations de salle pour le service commercial ;
- assurer l'ouverture, l'enregistrement, la diffusion et l'envoi du courrier et des télécopies selon les procédures définies ;
- assurer le suivi et la coordination de certaines tâches administratives ;
- constituer, mettre à jour, classer et archiver les dossiers clients ;
- répondre à des demandes d'informations concernant le traitement des dossiers et les transmettre ;
- assurer l'établissement, l'envoi et le suivi des tableaux de bord de gestion ;
- rendre compte de son activité et de toutes les anomalies constatées dans le cadre des travaux réalisés à travers les supports existants ;
- participer à toute étude de nature à atteindre les objectifs qualité.

## ■ Compétences nécessaires :

- formation de base administrative ;
- connaissance informatique (tableur et traitement de texte) ;
- connaissance de l'organisation générale de l'entreprise ;
- connaissance de base des produits.

## ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7

Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $34 / 10 = 3,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Administratif

### Niveau 5

#### Technicien administratif ou comptable

Raison d'être de l'emploi : assure des travaux administratifs ou comptables en assistance d'un cadre ou d'un chef de service.

#### ■ Missions principales :

- assister un cadre administratif ou financier ;
- conduire des missions ou des chantiers bien identifiés dans le domaine comptable, administratif ou RH ;
- exploiter, analyser et synthétiser les informations liées au service ;
- traiter les informations en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou comptables définies ;
- assurer le relais administratif avec le service du personnel (pointage des heures, déplacement, congés, etc.) ;
- entretenir avec des partenaires extérieurs des relations de travail ;
- effectuer des reporting réguliers vers le chef de service.

#### ■ Compétences nécessaires :

- formation de niveau bac + 2 ou équivalent dans le domaine concerné ;
- bonnes connaissances de l'entreprise et de ses procédures internes pour le domaine concerné ;
- capacité d'analyse et de rédaction de rapport ;
- savoir recueillir et exploiter des données avec méthodes ;
- savoir synthétiser et présenter clairement des informations.

#### ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7



Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $52 / 10 = 5,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Administratif

### Niveau 5

#### Technicien maintenance informatique

Raison d'être de l'emploi : assurer le dépannage, l'entretien préventif, la maintenance des matériels informatiques (micro, petits, moyens ou gros systèmes). Rechercher les causes de pannes et y remédier dans les délais les plus courts possible. Assurer généralement des fonctions de conseil, de formation et d'assistance technique auprès du personnel.

Selon le contexte de travail et le mode d'organisation de l'entreprise, peut effectuer tout ou partie de l'installation et de la mise en route de ces matériels. L'emploi- repère s'exerce souvent seul dans le service spécialisé de l'entreprise.

Autres appellations : technicien de maintenance de systèmes informatiques, technicien de maintenance en matériel informatique, technicien en informatique (maintenance), technicien de maintenance de réseaux informatiques, technicien de maintenance en microsystèmes informatiques.

#### ■ Missions principales :

- localiser et diagnostiquer la panne ou l'anomalie ;
- procéder à l'échange standard ou à la remise en état d'éléments électriques, électroniques ou mécaniques défectueux ;
- appliquer une procédure de tests aux différents stades de l'intervention ;
- entretenir les matériels, notamment par nettoyage, réglage, contrôle... ;
- conseiller et assister techniquement l'utilisateur en intégrant les données liées à son environnement professionnel ;
- renseigner les documents de suivi.

#### ■ Compétences nécessaires :

- avoir une formation de niveau IV ou III (Bac professionnel ou technologique, CFP, BTS ou DUT) option informatique, électrotechnique, électronique, ou avoir un niveau IV dans les mêmes options et avoir acquis une pratique professionnelle dans l'entreprise ;
- comprendre un ou plusieurs langages informatiques ;
- comprendre une langue étrangère, notamment l'anglais technique ;
- être capable de :

- se conformer strictement à des processus logiques et méthodologiques ;
- se référer rigoureusement aux notices techniques ;
- s’adapter à des technologies et matériels nouveaux ;
- d’analyser et synthétiser des informations d’ordre technique ;
- développer des liaisons techniques et fonctionnelles avec des interlocuteurs divers et extérieurs ;
- manipuler avec précision des petites pièces et micro-éléments.

■ Positionnement de l’emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $51 / 10 = 5,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Administratif

### Niveau 4

#### Assistant administratif

Raison d’être de l’emploi : assurer le secrétariat d’un ou plusieurs services de l’entreprise. Malgré des tâches apparemment très disparates et polyvalentes cet emploi repère est présent dans la plupart des entreprises.

■ Missions principales :

Sous l’autorité du responsable hiérarchique :

- enregistrer ou saisir les données du domaine d’activité ;
- collecter, exploiter et organiser les informations saisies et les présenter sous forme de tableaux, documents de synthèse ;
- recevoir, filtrer et transmettre les appels téléphoniques et répondre à des questions simples posées par les interlocuteurs du service ;

- gérer matériellement les contacts de son Responsable Hiérarchique (prise de rendez-vous, organisation de réunions...) ;
- gérer les procédures de classement, archivage et sauvegarde des documents et dossiers ;
- répondre à des demandes d'informations concernant le traitement des dossiers et les transmettre ;
- assurer le relais avec le service comptable pour l'établissement, l'envoi et le suivi des tableaux de bord de gestion ;
- rendre compte de son activité et de toutes les anomalies constatées dans le cadre des travaux réalisés à travers les supports existants ;
- participer à toute étude de nature à atteindre les objectifs qualité ;
- tenir à jour les documents et déclarations imposées par les dispositions légales ou réglementaires.

■ Compétences nécessaires :

- maîtriser les outils bureautiques et Internet ;
- disposer d'une connaissance de base en gestion ;
- savoir s'exprimer et rédiger en français et éventuellement dans une autre langue ;
- connaître les procédures internes, les services et leurs fonctions ;
- sens de l'anticipation et de l'initiative ; bonne qualité relationnelle ;
- savoir hiérarchiser l'urgence des demandes ;
- capacité à recueillir et exploiter des données avec méthodes ;
- capacité à synthétiser et présenter clairement des informations ;
- capacité à s'adapter à un rythme et à des méthodes de travail spécifiques ;
- capacité à prendre des initiatives pour faciliter le fonctionnement du service ;
- respecter la confidentialité des informations traitées et communiquées.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $41 / 10 = 4,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Niveau 4

## Comptable

Raison d'être de l'emploi : effectuer les travaux de comptabilité, de trésorerie et éventuellement de contrôle de gestion, de paye.

## ■ Missions principales :

Sous l'autorité de son responsable hiérarchique :

- assurer la responsabilité de la tenue des comptes en conformité avec les règles comptables, fiscales et sociales, depuis la saisie des pièces comptables jusqu'à la présentation des bilans et autres déclarations légales ;
- coordonner et contrôler les applications et les procédures comptables ;
- collecter et éditer des documents de synthèse concernant les informations financières de l'entreprise ;
- assurer l'interface avec les interlocuteurs extérieurs pour élaborer les documents comptables de synthèse ;
- assurer les travaux comptables spécifiques (salaires, charges, déclarations fiscales) ;
- effectuer la saisie des comptes bancaires, états de rapprochement et pièces de caisse ;
- établir les situations mensuelles ;
- suivre les immobilisations et amortissements ;
- participer à la préparation des provisions pour le bilan ;
- préparer les tableaux servant aux situations, aux stocks et à la comptabilité analytique ;
- suivre quotidiennement les comptes bancaires, la trésorerie en valeur et équilibrer les soldes par virements bancaires ;
- suivre le portefeuille ;
- collecte, classe et analyse selon le cas les informations chiffrées afin d'optimiser ou de prévoir la gestion de l'entreprise.

## ■ Compétences nécessaires :

- connaître la comptabilité générale ;
- connaître les procédures internes de comptabilité analytique ;
- avoir des connaissances de base en économie et en droit des entreprises ;
- connaître les procédures touchant à la gestion des salaires et des différents organismes sociaux ;
- maîtriser les outils informatiques appliqués à la comptabilité ;
- connaître les procédures d'assurance qualité ;
- capacité à se conformer à des processus rigoureux de traitement des données chiffrées ;
- capacité à établir et maintenir des relations, internes et externes, permettant l'échange d'informations comptables ;
- capacité à percevoir globalement les situations ou les problèmes.

## ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7

Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
<b>Système de contrôle</b>							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
<b>Management</b>							
Management	1	2	3	4	5	6	7
<b>Relations</b>							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $44 / 10 = 4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Administratif

### Niveau 3

#### Employé administratif ou comptable

Raison d'être de l'emploi : assurer le secrétariat d'un ou plusieurs services de l'entreprise.

#### ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- dactylographier et présenter les documents ;
- enregistrer et saisir les informations nécessaires au service à l'aide de l'outil informatique ;
- classement et archivage ;
- recevoir, orienter, transmettre les communications téléphoniques ;
- assurer l'ouverture, l'enregistrement, la diffusion et l'envoi du courrier et des télécopies selon les procédures définies ;
- contribuer à l'organisation des réunions (locations salles, prises de note...) ;
- accueillir les visiteurs ;
- rendre compte de son activité et de toutes les anomalies constatées dans le cadre des travaux réalisés à travers les supports existants.

#### ■ Compétences nécessaires :

- maîtriser la dactylographie, les outils bureautiques et l'Internet ;
- connaître les procédures, les services et leurs fonctions ;
- savoir s'exprimer et rédiger en français et éventuellement dans une autre langue ;
- connaître les procédures internes, les services et leurs fonctions ;
- bonne qualité relationnelle ;
- maintenir une vigilance prolongée afin de déceler les erreurs éventuelles et les corriger ;
- capacité à se conformer à des opérations méthodiques et à des consignes.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $34 / 10 = 3,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Administratif

### Niveau 2

#### Employé administratif

Raison d'être de l'emploi : assurer l'accueil téléphonique et physique des clients, fournisseurs et visiteurs, et les orienter vers le service et l'interlocuteur souhaité. Assurer la saisie et la frappe de documents.

Autres appellations : hôtesse d'accueil, secrétaire standardiste.

■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- tenir le standard téléphonique ;
- assurer l'accueil et l'orientation des clients, fournisseurs et visiteurs ;
- renseigner les interlocuteurs internes et externes sur les présences et absences connues ;
- assurer le tri et la distribution du courrier ;
- assurer des travaux de frappe de documents et de courriers ;
- participer éventuellement à la gestion des stocks de fournitures de bureau et consommables ;
- assurer la reprographie de la documentation interne ;
- assurer les réservations éventuelles liées aux déplacements des collaborateurs (trains, hôtels, taxis, voitures de location...) ;
- assurer la mise à jour de certains fichiers ou listes (ex : disponibilité des salles de réunion, cahier des absences, fichier clients).

■ Compétences nécessaires :

- connaître le vocabulaire et l'environnement de l'entreprise ;
- connaître le fonctionnement du standard téléphonique ;
- savoir utiliser les outils bureautiques et l'Internet ;
- connaître l'organisation physique des locaux et pouvoir identifier le personnel ;
- respecter les procédures et consignes qualité et sécurité ;
- capacité à comprendre une demande afin de lui donner une suite efficace ;
- capacité à mémoriser rapidement les informations pour traiter rapidement la demande ;
- capacité à centraliser l'information et à la transmettre au service ou interlocuteur concerné en fonction de la demande.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $25 / 10 = 2,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Maintenance

### Niveau 5

#### Automaticien

Raison d'être de l'emploi : assure la programmation et la maintenance des automates du site.

■ Missions principales :

- à en charge la gestion du parc d'automates du site au niveau du fonctionnement, de la programmation et de la maintenance ;
- vérifier la conformité et le fonctionnement des installations ;
- veiller au respect des différentes normes régissant l'activité ;
- détecter les dysfonctionnements ;

- assurer un diagnostic et remédier aux défauts constatés ;
- assurer la maintenance des installations ;
- assurer une assistance technique auprès des utilisateurs ;
- intervenir en relais auprès du fabricant ;
- gérer les liaisons MODEM site/ fabricant ;
- proposer des évolutions et des améliorations des équipements en place.

■ Compétences nécessaires :

- formation de niveau bac + 2 ou équivalent en automatisme ;
- connaissance des langages de programmation utilisée sur le site ;
- bonne connaissance du parc de matériel du site ou des sites concernés ;
- connaître l’informatique appliquée aux automates ;
- connaître les normes de sécurité ;
- savoir s’adapter à des interlocuteurs divers et variés ;
- capacité à s’adapter de manière permanente aux nouvelles technologies ;
- capacité à développer des liaisons permanentes et fonctionnelles internes ou externes à l’entreprise.

■ Positionnement de l’emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $51 / 10 = 5,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Maintenance

### Niveau 5

#### Technicien de maintenance

Raison d’être de l’emploi : concevoir et entretenir les équipements industriels.



■ Missions principales :

- concevoir, modifier, monter et régler des ensembles et éléments d'équipements industriels en partant d'un cahier des charges, de plans, schémas ou documents constructeur ;
- veiller au respect des différentes normes régissant l'activité ;
- détecter les dysfonctionnements ;
- assurer un diagnostic et remédier aux défauts constatés ;
- participer à la gestion de la gestion de la GMAO ;
- apporter une assistance technique aux mécaniciens et électro- mécaniciens du service ;
- assister, voir remplacer le responsable maintenance ;
- dans certains cas, assurer seul la responsabilité de la maintenance d'un petit site.

■ Compétences nécessaires :

- formation de type bac + 2 ou équivalent ;
- bonne connaissance du parc machine ;
- connaissance des langages de programmation utilisée sur le site ;
- connaître l'informatique ;
- connaître les normes de sécurité ;
- aptitude éventuelle au management des hommes ;
- savoir lire, interpréter un plan, un schéma, en respectant les différentes normes ;
- savoir analyser des situations et prendre des décisions rapides ;
- savoir s'adapter à des interlocuteurs divers et variés ;
- capacité à s'adapter de manière permanente aux nouvelles technologies ;
- capacité à développer des liaisons permanentes et fonctionnelles internes ou externes à l'entreprise.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $55 / 10 = 5,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

## Filière professionnelle | Maintenance

### Niveau 4

#### Électromécanicien

Raison d'être de l'emploi : est chargé d'assurer la maintenance des matériels électromécaniques, électriques et électroniques alimentant ou régulant l'installation.

#### ■ Missions principales :

- régler et/ ou entretenir des ensembles et éléments électro- techniques, hydrauliques, pneumatiques, tuyauteries et relais ;
- traiter les pannes par changement d'organe ;
- remettre en service après essai et vérification ;
- réaliser les contrôles, inspections périodiques et les interventions planifiées ;
- consigner les activités effectuées et les conséquences en actualisant les dossiers techniques ;
- participer à la gestion des stocks de maintenance (pièces de rechange, consommables) ;
- intervenir à la demande des utilisateurs et dispenser des explications aux opérateurs sur le fonctionnement des équipements ;
- réaliser à la demande de son supérieur des modifications sur le matériel existant ;
- proposer des améliorations en fonctions des pannes et incidents rencontrés ;
- intervenir en général de manière autonome ;
- peut être assisté d'un aide mécanicien.

#### ■ Compétences nécessaires :

- bonne formation en électro- mécanique ;
- connaissance de base en hydraulique, en pneumatique et en automatisme ;
- connaissance fonctionnelle et structurelle des équipements ;
- bonne connaissance du parc machine ;
- connaître et respecter les consignes de sécurité et les procédures internes ;
- savoir lire et comprendre un plan ;
- savoir faire un diagnostic ;
- savoir identifier et interpréter un dossier technique, des procédures et paramètres de référence ;
- savoir interpréter et critiquer les résultats à partir d'un appareil de mesure ;
- capacité à faire remonter les informations importantes par oral ou par écrit (sous forme de bilans, rapports...) à sa hiérarchie et aux personnes concernées.

#### ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7

Compétences							
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Maintenance

### Niveau 3

#### Électricien

Raison d'être de l'emploi : assurer la maintenance électrique des équipements.

#### ■ Missions principales :

- assurer de manière autonome les travaux de maintenance confiés par le responsable ;
- réaliser des travaux correctifs et préventifs et intervenir en dépannage ;
- intervenir en partant de plans ou schémas électriques des équipements en appliquant les règles de sécurité ;
- localiser et diagnostiquer la panne ou l'anomalie ;
- réparer, par remplacement ou remise en état, les éléments ou organes défectueux ;
- contrôler et vérifier les équipements, installations et matériels aux différents stades d'intervention à l'aide d'appareils de mesure ;
- procéder aux essais ou tests de fonctionnement ;
- assurer les astreintes éventuelles ;
- peut être assisté d'un aide.

#### ■ Compétences nécessaires :

- connaissance de base en électricité industrielle ;
- bonne connaissance du parc engins et des équipements fixes ;
- connaissance des règles et consignes de sécurité applicables sur les différents lieux d'exercice de son activité ;
- permis cariste éventuellement ;
- connaître et respecter rigoureusement les règles de sécurité ;
- capacité à rechercher les dysfonctionnements par analyse logique des données et à déduire des solutions ;
- capacité à s'adapter aux nouveaux matériels et technologies nouvelles.

#### ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $35 / 10 = 3,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Maintenance

### Niveau 3

#### Mécanicien

Raison d'être de l'emploi : assurer les travaux courants de maintenance mécanique.

#### ■ Missions principales :

- assurer les travaux courants de maintenance corrective et préventive à dominante mécanique ;
- intervenir en partant des instructions de son supérieur, des informations fournies par les utilisateurs et des dossiers techniques du matériel ;
- peut intervenir sur la mise en route, l'amélioration et la fiabilité des matériels ;
- assurer l'entretien courant des matériels ;
- surveiller l'évolution des paramètres liés aux équipements ;
- localiser et diagnostiquer la panne ;
- réparer, remplacer les pièces et organes défectueux ;
- contrôler à tous les stades d'intervention, le fonctionnement des organes mécaniques ;
- assurer les astreintes éventuelles.

#### ■ Compétences nécessaires :

- connaissance de base en mécanique pour savoir démonter, réparer et/ ou remplacer des organes ou des sous-ensembles mécaniques ;
- connaissance de base en tôlerie et en soudure ;
- bonne connaissance du parc engins et des équipements fixes ;

- connaissance des règles et consignes de sécurité applicables sur les différents lieux d'exercice de son activité ;
- Permis cariste éventuellement ;
- capacité à prendre des décisions rapides en évaluant les situations ;
- capacité à analyser les résultats des mesures et contrôles ;
- capacité à s'adapter de manière permanente aux nouvelles technologies et matériaux nouveaux.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $34 / 10 = 3,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Maintenance

### Niveau 2

#### Ouvrier d'entretien

Raison d'être de l'emploi : assurer les travaux simples d'entretien courant sur le matériel fixe et/ou roulant.

Autres appellations : graisseur, aides- mécaniciens

■ Missions principales :

- réaliser les visites et les contrôles conformément au plan de visite ;
- assurer le graissage du matériel conformément aux modes opératoires ;
- signaler toute anomalie ou incident ;
- tenir en bon état de propreté les zones sensibles des équipements comme prévu dans les consignes ;
- aider les mécaniciens et les électriciens en cas de besoin ;
- assurer, sous responsabilité, quelques travaux simples de maintenance.

- Compétences nécessaires :
  - connaissance de base en mécanique ;
  - connaissance de l'environnement et du matériel ;
  - connaissance des règles de sécurité du site.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $23 / 10 = 2,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Études et méthodes

### Niveau 5

#### Technicien d'études

Raison d'être de l'emploi : conduire ou participer à des études techniques touchant aux matériels, installations, bâtiments...

■ Missions principales :

- prendre connaissance du cahier des charges ;
- étudier les différentes possibilités techniques ;
- conduire des études techniques sur des matériels ; installations ; bâtiments ;
- proposer des améliorations du processus de production et/ ou des matériels ;
- effectuer des tests, relevés de mesure, calculs techniques en vue d'une parfaite conformité au cahier des charges ;
- rechercher les équipements et composants nécessaires à la réalisation de prototypes ;
- arrêter la solution technique la plus adaptée en fonction des contraintes diverses afin d'obtenir un meilleur rendement, une meilleure qualité du produit, du matériel... ;

- participer à la réalisation de dossier technique : fiche technique de fabrication en fournissant des données de base, des notes explicatives, le compte rendu d’essais, notice de fonctionnement... ;
- participer à la mise en route et à la mise au point des nouveaux équipements.

■ **Compétences nécessaires :**

- connaître différentes disciplines (automatisme, électrique, électronique, mécanique...);
- connaître et utiliser l’outil informatique et les logiciels nécessaires à l’activité ;
- connaître et respecter les règles de sécurité ;
- connaître et appliquer les procédures de contrôles ;
- capacité à analyser les problèmes techniques existants et à en déduire la méthode ou le matériel adaptés ;
- capacité à actualiser en permanence ses connaissances sur l’évolution des technologies ;
- capacité à se conformer à des normes et réglementations précises ;
- capacité à échanger et synthétiser des informations provenant de son environnement de travail ;
- capacité à transposer en données techniques les contraintes des clients ou de fabrication.

■ **Positionnement de l’emploi repère :**

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $55 / 10 = 5,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Études et méthodes

### Niveau 4

#### Agent technique de méthodes

Raison d’être de l’emploi : établir les procédures et plans de visites. Fiabiliser le dispositif de maintenance.

Commentaires : Cet emploi est fréquemment confié à un jeune technicien car il permet une bonne découverte de l'ensemble du parc machine de l'entreprise.

■ Missions principales :

- rédiger et faire évoluer les procédures d'intervention ;
- veiller à la mise à jour des plans et schémas du matériel ;
- mener des études facilitant la mise en place de la GMAO ;
- seconder le responsable de maintenance dans la préparation des programmes lourds de maintenance ;
- travailler avec le magasinier à la recherche d'une plus grande standardisation des composants ;
- intervenir en renfort de maintenance en cas de problèmes importants ;
- remplacer le chef de service en cas d'absence.

■ Compétences nécessaires :

- compétences en génie mécanique et/ ou électrique de niveau technicien ;
- formation à l'approche GMAO et à son logiciel de gestion ;
- connaissance du parc machines et des installations générales ;
- connaissance des règles et consignes de sécurité applicables sur le site ;
- être capable d'effectuer des études techniques selon les consignes du responsable de maintenance.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4



## Niveau 5

## Technicien de laboratoire

Raison d'être de l'emploi : assurer le bon fonctionnement du contrôle des conformités du produit aux différents stades de sa transformation ; de l'élaboration et du suivi des procédures qualité ; participer à l'établissement des formules ; assurer la maintenance et l'étalonnage des équipements de mesure et de contrôle.

## ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- procéder à des analyses complexes, ainsi qu'à des contrôles sur les lieux de fabrication afin d'identifier les causes des anomalies constatées ;
- interpréter les analyses effectuées et centraliser les résultats ;
- détecter les causes de non-conformité et y remédier ;
- rédiger des comptes rendus d'analyses et de conclusions ;
- se tenir informer des normes et tolérances admises ;
- rédiger des fiches techniques et des procédures qualité internes ;
- participer à la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse, de contrôle après une étude complète du cahier des charges ;
- élaborer des documents de suivi qualité ;
- assister et conseiller les différents services en matière de qualité ;
- animer des groupes et/ou des réunions centrées sur la diffusion de la qualité dans l'entreprise ;
- gérer les réclamations de client en matière de qualité ;
- se référer à N + 1 pour tout ce qui concerne les graves non-conformités qualité détectées sur le site ;
- respecter les procédures de sécurité.

## ■ Compétences nécessaires :

- connaître les matériaux, leurs spécificités et leur emploi ;
- connaître les procédés techniques et les installations ;
- connaître l'ensemble des tests à effectuer sur les matériaux ;
- connaître les procédures et normes qualité régissant la production ;
- capacité à analyser un problème avec une démarche logique ;
- capacité à déduire l'organisation du travail la mieux adaptée à partir de données techniques.

## ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7

Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $53 / 10 = 5,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Laboratoire et contrôle

### Niveau 4

#### Agent technique de laboratoire

Raison d'être de l'emploi : assurer les essais et contrôles de qualité des matières premières, procédés de fabrication et produits à leurs différents stades d'élaboration. Mesurer et apprécier les performances en regard d'un référentiel. Informer et alerter les responsables le cas échéant. Participer à l'examen et au traitement des litiges avec la clientèle.

#### ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- planifier et effectuer les essais et contrôles prévus dans le cadre des procédures qualité sur les matières premières, les produits en cours d'élaboration et sur les produits finis, les procédés de fabrication ;
- analyser les écarts par rapport à la norme, identifier les causes ;
- remplir les fiches de non-conformités ;
- aider à la définition et à l'application des techniques statistiques ;
- élaborer des rapports qualité ;
- informer les personnes et services concernés ;
- participer à la mise à jour des procédures qualité ;
- assurer l'entretien et gérer le contrôle périodique des instruments et matériels de laboratoire ;
- participer à la gestion des réclamations de client en matière de qualité.

#### ■ Compétences nécessaires :

- connaître la matière première, ses propriétés et ses utilisations ;
- connaître les normes qualité et la réglementation technique de la profession ;
- connaître les machines d'essais et matériels de laboratoire ;
- savoir prélever des échantillons ;
- connaître le matériel utilisé pour effectuer les tests et les mesures ;
- connaître la sécurité et la prévention des risques liés à son activité ;
- capacité à utiliser les instruments et appareils adaptés selon le contrôle à effectuer.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $45 / 10 = 4,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Laboratoire et contrôle

### Niveau 3

#### Employé de laboratoire

Raison d'être de l'emploi : effectuer les prélèvements, tests et contrôles des matières premières. Permettre par ses contrôles, de garantir la conformité des matières et d'assurer le suivi qualité des produits fabriqués.

■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- prélever des échantillons en appliquant de manière stricte les modes opératoires prescrits ;
- effectuer les analyses simples ;
- saisir les résultats des analyses en utilisant les outils statistiques de base en informatique ;
- signaler les anomalies à sa hiérarchie ;
- respecter les procédures sécurité et de qualité.

■ Compétences nécessaires :

- connaître le nom et la fonction des produits ;
- connaître la logique d'échantillonnage et de contrôle ;
- connaître les modes opératoires et de production ;
- connaître les procédures de contrôle (normes qualité) ;
- connaître l'informatique de gestion des contrôles.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $32 / 10 = 3,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Foncier environnement sécurité

### Niveau 5

#### Animateur de prévention. Environnement. Granulats

Raison d'être de l'emploi : veiller à l'intégration de la sécurité et de l'environnement dans toutes les démarches de l'entreprise. Coordonner, mettre en place et suivre le programme de prévention des risques professionnels et des conditions de travail, des dispositions normatives et réglementaires en tenant compte des exigences propres au secteur concerné.

■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- coordonner, relancer et évaluer les actions de prévention en matière de sécurité et d'environnement en relation avec les responsables hiérarchiques ;
- faciliter la mise en œuvre des procédures de sécurité ;
- rédiger un rapport et proposer des actions correctives et d'amélioration ;
- conseiller sur les conditions de sécurité et de prévention attachées aux installations, aux matériels et à l'organisation du travail ;
- proposer, animer ou participer à la réalisation des formations sécurité et environnement ;
- assurer l'information sur l'hygiène et la sécurité ;
- assurer les liaisons avec : le médecin du travail ; le CSE et les autres institutions représentatives du personnel ; les administrations et organismes extérieurs agréés ;
- animer éventuellement des réunions sur la sécurité.

■ Compétences nécessaires :

- formation de base BAC + 2 ou niveau équivalent ;
- connaître les organismes publics, leurs rôles et les réglementations applicables en matière de sécurité du travail et de prévention, et d'environnement ;
- connaître les process et produits de l'entreprise et les risques spécifiques à la profession ;
- avoir une compétence en matière de gestion de documentation et d'organisation d'une veille technique, technologique et législative ;
- connaître les techniques d'animation et de communication ;
- avoir des connaissances en matière d'environnement.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $52 / 10 = 5,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Production. Exploitation. Conduite d'installations

### Niveau 6

#### Chef de carrière

Raison d'être de l'emploi : organiser la production sur une chaîne d'extraction, de traitement et de livraison de matériaux, sur les plans humain et matériel dans le souci d'une productivité optimale et du respect de la sécurité et de l'environnement.

Le positionnement de cet emploi repère a été effectué par rapport aux exigences du CQP. Cet emploi repère est un emploi structurant au niveau de la branche. Du fait de la diversité des carrières et de l'appellation des entreprises, l'intitulé de « chef de carrières » est utilisé par la branche sur des emplois allant du niveau 4 jusqu'au niveau cadre. Il faut donc être attentif à cette grande variation des niveaux de compétences des salariés ayant cet intitulé de « chef de carrière » avant le positionnement.

## ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- organiser ; assurer le suivi des opérations d'extraction ; définir la production et contrôler la chaîne de traitement des matériaux ;
- veiller à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, environnement, qualité et gestion ;
- gérer et optimiser l'exploitation (production, achats, ventes et livraisons)
- gérer le personnel au quotidien :
  - veiller à l'accueil, à leur formation à la sécurité, et à la signature des documents de sécurité par les salariés ;
  - répartir le travail à partir d'objectifs de production, des contraintes organisationnelles et des compétences du personnel ;
  - proposer des formations pour favoriser l'adaptation, la polyvalence et la promotion du personnel ;
- assurer le relationnel auprès : des collectivités territoriales ; des fournisseurs dont il est le donneur d'ordre ; des prescripteurs en tant que support technique du service commercial ;
- rendre compte par tableaux de bord du suivi des budgets et de la production ;
- renseigner les organismes de contrôle et apporter ou proposer les mesures correctives ;
- organiser et contrôler les opérations de maintenance programmées ;
- assurer les relations courantes et le relais avec les organismes et les administrations.

## ■ Compétences nécessaires :

- être titulaire si besoin : de l'habilitation électrique ; du certificat de préposé de tir ; des autorisations de conduite nécessaire ;
- connaître la géologie et la topographie en carrière ;
- connaître les principaux types de matériaux, leurs caractéristiques et leurs destinations ;
- connaître la mécanique générale ; connaissance de base en hydraulique, en pneumatique et en électricité ;
- connaître les règles de sécurité et de prévention des risques en carrière et les normes de qualité ;
- savoir interpréter les résultats d'une prospection géologique ;
- capacité à rendre compte à sa hiérarchie des différents événements par oral ou par écrit (rapports...) ;
- capacité à analyser un problème, un litige et à y remédier en appliquant une procédure adaptée ;
- connaissance de base en droit social et en management des ressources humaines ;
- connaissance des réglementations, procédures et documents en vigueur sur le site (RGIE).

## ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							

Compétences							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $63 / 10 = 6,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 6

## Filière professionnelle | Production. Exploitation. Conduite d'installations

### Niveau 5

#### Chef de centrale

Raison d'être de l'emploi : organiser la gestion, le fonctionnement et la sécurité d'une centrale à béton par le contrôle des approvisionnements, de la fabrication, de la qualité et de la maintenance des installations.

Commentaires : cet emploi est le plus élevé dans la spécialité. Les compétences demandées au chef de centrale lui permettent de travailler de manière totalement autonome sur les 4 grands volets de son activité : connaissances techniques de bon niveau (matériel, fonctionnement et maintenance) ; connaissances du béton et de son utilisation (fabrications et conseils) ; gestion des plannings et des chauffeurs (optimisation des tournées et service clients) ; gestion de l'unité (personnel, organisation, etc.).

#### ■ Missions principales :

- élaborer, adapter et mettre en œuvre le planning de production en fonction des demandes et/ ou des modifications des clients, des disponibilités des produits et du matériel de production et de livraison ;
- planifier les besoins prévisionnels à court terme en bétonnière portée ; organiser la rotation des véhicules tout en actualisant le planning ; respecter les délais de production et de livraison ; mettre en œuvre, suivre et reporter les indicateurs d'activités ; éditer les relevés d'activités ; optimiser l'organisation des équipes ;
- s'assurer visuellement du bon fonctionnement des organes essentiels de sa centrale ;
- approvisionner et contrôler les MP par rapport aux commandes ; organiser le stockage et les flux des MP ;
- produire de manière autonome le béton conformément aux modes opératoires à disposition ;
- réaliser ou faire réaliser le nettoyage régulier de la centrale et de ses abords ; réaliser ou faire réaliser le nettoyage complet des organes de pesage, de malaxage et de coulée lors d'un changement de production dans la centrale (béton blanc, ciments spéciaux, etc.) ;
- traiter les retours ou les non-conformités selon les procédures prévues ; mesurer les écarts de consommation de MP ;

- émettre les bons de livraison et de prestations ; gérer éventuellement les ventes au comptant ;
- planifier la maintenance préventive ; tenir à jour le registre d'intervention de la centrale ; contrôler visuellement les pièces et organes d'usure ; diagnostiquer un dysfonctionnement courant et informer le service maintenance ;
- effectuer les contrôles du béton et de ses composants ; appliquer les normes BPE ; contrôler la qualité du béton fabriqué ;
- vérifier la conformité du produit aux fiches techniques internes (respect du manuel d'assurance qualité) ;
- signaler au laboratoire toute anomalie ;
- faire respecter les consignes de sécurité ; appliquer les règles concernant l'environnement (eau, bruit, poussière, etc.) ;
- assurer l'encadrement du personnel mis à disposition ; répartir les tâches en tenant compte des aptitudes et compétences des personnes ; superviser les travaux confiés ; veiller au bon respect des procédures concernant la sécurité, la qualité et l'environnement ; prendre des commandes par téléphone ; conseiller et renseigner le client (utilisation des bétons, remise de prix, délais, etc.) ; analyser les causes de litiges et informer le service qualité et la hiérarchie.

■ Compétences nécessaires :

- avoir une bonne formation de base en mécanique ou électro- mécanique permettant une intervention technique autonome sur les problèmes courants ; bien maîtriser le fonctionnement et les capacités opérationnelles de sa centrale ;
- identifier les composants et connaître le process de fabrication du béton ; connaître les spécificités et les conditions d'utilisation des différentes sortes de béton ; connaître la politique tarifaire de l'entreprise ; avoir un bon contact clientèle ;
- savoir apprécier la qualité du produit et appliquer les règles de qualité ; connaître les règles de sécurité et d'environnement et veiller à leur respect sur le site ; maîtriser la gestion du planning ; avoir une bonne connaissance de la zone géographique de sa centrale.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de controle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7



Compétences							
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $52 / 10 = 5,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Production. Exploitation. Conduite d'installations

### Niveau 5

#### Conducteur de process

Raison d'être de l'emploi : piloter une ligne de fabrication intégrée.

#### ■ Missions principales :

Conformément au programme de production :

- mettre en route (ou reprise du pilotage) l'installation après vérification de mise en sécurité ;
- conduire et réguler la production par affichage des paramètres sur le pupitre de commande ;
- exploiter les informations transmises par l'informatique et intervenir en cas de dérives ;
- vérifier la réponse des automatismes aux corrections effectuées ;
- veiller à l'approvisionnement en MP et à l'évacuation des produits finis ;
- organiser et superviser le travail du servant ou de l'aide ;
- nettoyer ou faire nettoyer régulièrement les équipements sensibles ;
- effectuer les contrôles qualité ;
- détecter les anomalies, assurer éventuellement le dépannage de premier niveau ;
- diagnostiquer les origines des pannes pour la maintenance ;
- remplir les comptes – rendus d'activité, de suivi de production, de qualité.

#### ■ Compétences nécessaires :

- formation de niveau technicien PSPA, MSMA, Electro – technique ;
- parfaite connaissance au niveau :
  - du process de l'équipement ;
  - des fonctionnalités techniques et du diagnostic de dépannage ;
  - du synoptique et du pilotage de l'installation ;
  - du process de transformation du produit ;
  - des consignes et conditions de mise en sécurité de l'équipement ;
  - maîtrise du système de contrôle et des procédures qualité associées ;
- savoir intervenir en maintenance de premier niveau ;
- savoir paramétrer les outillages des machines en fonction des spécificités de la production ;
- capacité à anticiper les dysfonctionnements et y réagir de manière efficace.

#### ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7

Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
<b>Système de contrôle</b>							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
<b>Management</b>							
Management	1	2	3	4	5	6	7
<b>Relations</b>							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $51 / 10 = 5,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Production. Exploitation. Conduite d'installations

### Niveau 4

#### Conducteur de centrale

Raison d'être de l'emploi : conduire et gérer de manière autonome une centrale à béton. Cet emploi se différencie de celui d'agent technique de fabrication par des exigences plus importantes en terme : de connaissance technique (maintenance de premier niveau) ; de connaissance produit (conseils et orientation du client) ; de gestion de stock (approvisionnement, etc.).

#### ■ Missions principales :

- organiser la rotation des véhicules tout en actualisant son planning ;
- respecter les délais de production et de livraison ; suivre les indicateurs d'activités ;
- s'assurer visuellement du bon fonctionnement des organes essentiels de sa centrale ;
- approvisionner et contrôler les MP par rapport aux commandes ; organiser le stockage et les flux des MP ;
- produire de manière autonome le béton conformément aux modes opératoires à disposition ;
- réaliser ou faire réaliser le nettoyage régulier de la centrale et de ses abords ; réaliser ou faire réaliser le nettoyage complet des organes de pesage, de malaxage et de coulée lors d'un changement de production dans la centrale (béton blanc, ciments spéciaux, etc.) ; informer sa hiérarchie de tout problème ;
- émettre les bons de livraison et de prestations ; gérer éventuellement les ventes au comptant ;
- participer à la maintenance préventive ; tenir à jour le registre d'intervention de la centrale ;
- contrôler visuellement les pièces et organes d'usure ; diagnostiquer un dysfonctionnement courant et informer le service maintenance ;
- effectuer les contrôles du béton et de ses composants ; appliquer les normes BPE ; contrôler la qualité du béton fabriqué ;
- vérifier la conformité du produit aux fiches techniques internes (respect du manuel d'assurance qualité) ;
- signaler au laboratoire toute anomalie ;

- respecter les consignes de sécurité ; appliquer les règles concernant l’environnement (eau, bruit, poussière, etc.) ;
- veiller au bon respect des procédures concernant la sécurité, la qualité et l’environnement ;
- prendre des commandes par téléphone ; renseigner le client (utilisation des bétons, remise de prix, délais, etc.) ;
- analyser les causes de litiges et informer le service qualité et la hiérarchie.

■ **Compétences nécessaires :**

- avoir une bonne formation de base en mécanique ou électromécanique ;
- maîtriser le fonctionnement et les capacités opérationnelles de sa centrale ;
- connaître les composants et le process de fabrication du béton ;
- connaître les spécificités et les conditions d’utilisation des différentes sortes de béton ;
- savoir apprécier la qualité du produit et appliquer les règles de qualité ; connaître les règles de sécurité ; connaître la base de la gestion d’un planning ; capacité à anticiper les dysfonctionnements et les anomalies et y réagir efficacement.

■ **Positionnement de l’emploi repère :**

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Production. Exploitation. Conduite d’installations

### Niveau 4

#### Pilote d’installation

Raison d’être de l’emploi : assure la production à l’aide d’un équipement industriel ou d’une machine dont le titulaire assure le réglage et la mise au point conformément à des modes opératoires définis.

■ Missions principales :

- monter et régler les outillages de la machine ;
- réaliser les premières productions en actionnant les commandes des machines ou appareils ;
- exécuter des opérations de manutention ou de manipulation de matières ou produits ;
- contrôler et mettre au point les outillages de la machine ;
- lancer la production :
  - surveiller l’installation et le déroulement des opérations réalisées par les machines ;
  - repérer les dérives éventuelles des paramètres par rapport aux valeurs adéquates ou les dérèglages ;
  - détecter les incidents et anomalies survenant sur les installations et intervenir ou faire appel à la personne compétente en cas de problème important ;
  - contrôler et ajuster les réglages en cours de fabrication ;
  - remplir le bon de production ;
  - procéder à des opérations de contrôle du produit fabriqué ;
  - évacuer les produits finis ;
  - approvisionner l’installation ;
  - (cette seconde partie peut être déléguée à un conducteur de niveau 3) ;
- assurer les opérations de maintenance courantes.

■ Compétences nécessaires :

- bonne connaissance au niveau : des produits ; du process de l’équipement ; des fonctionnalités techniques et du diagnostic de dépannage ; du synoptique et du pilotage de l’installation ; du process de transformation du produit ; des consignes et conditions de mise en sécurité de l’équipement ; maîtrise du système de contrôle et des procédures qualité associées ;
- connaissance de base en mécanique, électromécanique ;
- savoir choisir le mode opératoire le plus adapté en fonction des spécificités de la commande ;
- capacité à anticiper les dysfonctionnements et y réagir de manière efficace ;
- connaissance des règles de sécurité, de qualité et d’environnement.

■ Positionnement de l’emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7

Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $41 / 10 = 4,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Production. Exploitation

### Niveau 4

#### Mineur Boutefeu

Raison d'être de l'emploi : réalisation des travaux d'abattage en carrière par l'emploi d'explosifs en respectant et en faisant respecter de manière rigoureuse les règles de sécurité.

#### ■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- appliquer et veiller à l'application stricte des consignes de sécurité du personnel du chantier ;
- effectuer les reconnaissances du chantier en se référant au plan de tir ;
- préparer le matériel de chargement des mines ;
- veiller à la mise en place du gardiennage, si besoin ;
- sortir des dépôts les explosifs et artifices en les consignnant dans le cahier des entrées-sorties ;
- procéder au chargement des trous ;
- veiller à l'évacuation du personnel et du matériel de chargement ;
- effectuer les dernières vérifications et procéder au tir ;
- analyser les résultats de tir ;
- prendre compte des incidents et des résultats ;
- remédier aux incidents constatés en sondant et en purgeant ou faisant purger les zones douteuses ;
- effectuer les contrôles périodiques des matériels de forage.

#### ■ Compétences nécessaires :

- être titulaire du certificat de préposé au tir ;
- être titulaire du CACES « engins de forage », si besoin ;
- connaître la nature et la structure des gisements de roches massives ;
- connaître les différents types de mines, les différentes classes d'explosifs ;
- connaître les règles de sécurité et la réglementation concernant les mouvements, le stockage et le transport des explosifs et artifices ;
- capacité à aller chercher toutes les informations nécessaires avant de procéder au tir ;
- connaître les normes d'environnement, de qualité et de sécurité.

#### ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7

Compétences							
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Production. Exploitation. Conduite d'installations

### Niveau 4

#### Agent technique en marbrerie

Raison d'être de l'emploi : réalisation ou entretien des sépultures.

#### ■ Missions principales :

- prendre connaissance des caractéristiques de la sépulture à réaliser (rite, funéraire, forme et structure de la sépulture) ;
- prendre connaissance des règles d'hygiène et de sécurité et les appliquer avec rigueur ;
- identifier, à partir d'un plan, le lieu de réalisation de la sépulture ;
- s'informer sur la nature du sol où se réalisera la sépulture ;
- déterminer l'implantation de la sépulture par alignement et nivellement ;
- préparer la réalisation des travaux de terrassement, de confection du caveau, de pose du monument : réaliser les croquis et fiches techniques ; inventorier et choisir les matériels et matériaux nécessaires à la réalisation des travaux ; ordonnancer les travaux et réaliser le planning d'exécution ;
- effectuer un terrassement manuellement ou à l'aide d'engins mécaniques (en veillant au respect des règles de sécurité, étalement en particulier) ;
- confectionner le caveau (traditionnel ou préfabriqué) ; appareiller, poser, assembler le monument ;
- charger et décharger les éléments d'un monument conformément aux règles d'assemblage ;
- effectuer le nettoyage du chantier et des matériels utilisés ;
- effectuer des travaux de réfection et d'entretien sur des monuments endommagés ou vétustes.

#### ■ Compétences nécessaires :

- connaissance des matières utilisées (pierres) ;
- être rigoureux dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité ;

- être méthodique dans l'organisation et la réalisation du travail ; respecter les délais de réalisation ;
- autonome dans l'exécution des travaux ;
- énumérer les rites funéraires les plus courants, citer leurs principales caractéristiques ;
- indiquer les différentes techniques de construction d'un caveau ;
- énoncer les différentes parties d'un monument ; indiquer les techniques d'assemblage des parties d'un monument ;
- nommer les différents outillages nécessaires à la réalisation d'un caveau et à la pose d'un monument ;
- décrire leurs conditions d'emploi et leurs domaines d'utilisation ;
- énoncer les principes de fonctionnement des matériels et engins mécaniques (ex : tractopelle) ;
- citer les règles d'hygiène, de sécurité et de prévention des accidents à mettre en œuvre ;
- savoir identifier la nature du sol où doit être réalisée la sépulture) ;
- savoir choisir les outillages et matériaux nécessaires à la réalisation d'un caveau ou à la pose d'un monument.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Production. Exploitation. Conduite d'installations

### Niveau 3

#### Agent de fabrication

Raison d'être de l'emploi : assister le chef de centrale dans la conduite d'une centrale à béton.

Commentaires : premier niveau d'emploi dans la progression de la conduite d'une centrale.

■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- mettre en route la centrale et vérifier son bon fonctionnement ;
- produire de manière autonome le béton conformément au planning et aux modes opératoires mis à disposition ;
- gérer le sous centrale ;
- signaler tout incident ;
- assurer le nettoyage et l'entretien courant de son installation et des abords ;
- vérifier visuellement la qualité du béton ;
- appliquer les règles de sécurité sur le site ;
- accueillir et servir le client ou le transporteur ;
- vérifier l'installation conformément au plan de visite périodique.

■ Compétences nécessaires :

- avoir une formation de base en mécanique ou électromécanique ;
- connaître le fonctionnement et les capacités opérationnelles de sa centrale ;
- connaître les composants et le process de fabrication du béton ;
- savoir apprécier la qualité du produit et appliquer les règles de qualité ;
- connaître les règles de sécurité ;
- connaître les règles et procédures de gestion administratives et logistiques.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $33 / 10 = 3,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3



**Niveau 3**
**Conducteur de machine ou d'installation**

Raison d'être de l'emploi : assurer une production à l'aide d'un équipement industriel de base ou servant sur machine (mouleuse, cageuse, etc.) ou d'un équipement de carrière (installation de traitement des roches et granulats, équipement mobile d'extraction, etc.).

**■ Missions principales :**

Conformément aux consignes de production et aux modes opératoires :

- assurer les opérations préventives journalières (visite, contrôles, graissage éventuel) ;
- veiller au respect des normes de sécurité et de qualité ;
- mettre en route la machine ou l'installation ;
- vérifier son approvisionnement ;
- réaliser les premières pièces (ou surveiller le débit des équipements) ;
- vérifier la conformité du travail obtenu ;
- réaliser la production demandée ;
- assurer les contrôles en cours de production conformément aux normes qualité ;
- identifier et signaler les incidents éventuels ;
- renseigner au mieux le service maintenance en cas de problèmes ;
- assurer le nettoyage courant de la zone de travail ;
- remplir les comptes rendus d'activité et de qualité, ainsi que les dossiers de fabrication ;
- assurer la maintenance de premier niveau.

**■ Compétences nécessaires :**

- connaître le vocabulaire et l'environnement de travail ;
- connaissance des consignes de sécurité ;
- connaissance du process utilisé ;
- connaissance des normes de qualité et d'environnement ;
- savoir identifier les composants utilisés (granulats, poudre, adjuvants, etc. ;
- savoir conduire la ou les machine(s) ou l'équipement(s) confié(s) ;
- connaissance de base en mécanique.

**■ Positionnement de l'emploi repère :**

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7

Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $31 / 10 = 3,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Production. Exploitation. Conduite d'installations

### Niveau 3

#### Foreur

Raison d'être de l'emploi : réalisation de la foration de mine en mettant en œuvre un matériel adapté au site exploité et aux rendements visés et en appliquant rigoureusement les conditions de sécurité.

#### ■ Missions principales :

- appliquer rigoureusement les procédures et règles de sécurité ;
- effectuer les contrôles journaliers de la foreuse et des matériels annexes ;
- reconnaître le chantier à forer préalablement en identifiant les caractéristiques et les contraintes principales (difficultés d'accès, présence de réseaux, état de la plate-forme de travail) ;
- implanter le schéma de foration après avoir recensé les informations du plan de tir et les caractéristiques dimensionnelles de la foration (diamètre, maille, inclinaison, profondeur) ;
- préparer l'outillage et effectuer le montage de la machine ;
- conduire la foration en contrôlant et en notant la vitesse de pénétration, les variations, la nature des poussières remontées et les profondeurs atteintes ;
- localiser les anomalies de fonctionnement, l'endroit d'éventuelles pannes et en identifier la cause ;
- réaliser des opérations de maintenance de premier niveau en cas d'usure de pièces (gestion des pièces de rechange) ;
- replier la machine dans une zone de sécurité en fin de poste ;
- assurer le dépannage courant des circuits hydrauliques et pneumatiques ;
- assurer un rapport de fin de poste pour le chef de carrière ;
- effectuer les contrôles périodiques des matériels de forage.

#### ■ Compétences nécessaires :

- être titulaire du CACES « engins de forage » ;
- connaître la nature et la structure des gisements de roches massives ;
- connaître les consignes de sécurité relatives à la conduite des engins de foration ;
- avoir des notions d'hydraulique et de pneumatique ;
- connaître les principes de fonctionnement, de mise en œuvre et d'entretien courant des matériels de foration ;
- savoir utiliser les outillages et les matériels de forage adaptés selon les spécificités de la situation ;

- capacité à rendre compte au chef de carrière des dysfonctionnements, anomalies constatées, ainsi que sur l'état du matériel, l'usure des pièces et la consommation de fluide ;
- connaître les règles de qualité et d'environnement.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $33 / 10 = 3,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Coffrages et armatures

### Niveau 4

#### Monteur – soudeur

Raison d'être de l'emploi : préparer et monter les sous – ensembles d'un moule.

■ Missions principales :

Conformément aux consignes du responsable hiérarchique :

- préparer le chantier selon les plans et fiches d'instruction ;
- établir une fiche de fabrication ;
- contrôler la qualité des matières premières utilisées ;
- préparer et réaliser des sous-ensembles mécano- soudés ou d'assemblage d'autres matériaux (bois, polystyrène, etc.) ;
- assembler les différentes pièces du moule en utilisant la technique la plus appropriée ;
- contrôler la conformité du travail réalisé ;
- assurer la finition ;
- nettoyer et préparer le moule pour la coulée ;
- ranger le chantier en fin de mission.

■ Compétences nécessaires :

- formation de base comme soudeur, tôlier ou chaudronnier pour la partie métallurgique du moule ;
- formation de base de menuisier ou d'ébéniste ou en art plastique pour l'usinage et la fabrication des autres sous-ensembles non ferreux ;
- connaissance du principe du moulage ;
- connaissance de base du béton ;
- bon niveau de lecture de plan ;
- respecter de manière stricte les normes et spécifications.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 41 / 10 = ...

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : /5 = ...

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Coffrages et armatures

### Niveau 3

#### Monteur

Raison d'être de l'emploi : préparer et monter les sous – ensembles et armatures d'un moule.

■ Missions principales :

Conformément aux consignes du responsable hiérarchique :

- préparer le chantier ;
- préparer et réaliser des sous-ensembles mécano- soudés ou d'assemblage d'autres matériaux (bois, polystyrène, etc.) ;
- conformément aux plans fournis, préparer les armatures, monter les sous-ensembles d'armatures ;
- participer à l'assemblage complet du moule ;

- nettoyer et préparer le moule pour la coulée ;
- rangement du chantier en fin de mission.

■ Compétences nécessaires :

- formation de base comme soudeur, tôlier ou chaudronnier pour la partie métallurgique du moule ;
- formation de base de menuisier ou d'ébéniste ou en art plastique pour l'usinage et la fabrication des autres sous-ensembles non ferreux ;
- connaissance du principe de moulage ;
- connaissance de base du béton ;
- savoir déchiffrer un plan, un schéma.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $31 / 10 = 3,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Coffrages et armatures

### Niveau 2

#### Préparateur – Monteur

Raison d'être de l'emploi : prépare le chantier de fabrication d'un moule.

■ Missions principales :

- prendre connaissance des plans et fiches d'instruction établis par le responsable ;
- préparer le chantier ;
- vérifier la conformité avec le plan ;
- avertir son hiérarchique en cas de non-conformité ;
- participer à l'assemblage des différentes pièces du moule.

■ Compétences nécessaires :

- connaissance du principe de moulage ;
- connaissance de base du béton ;
- connaître le vocabulaire et l’environnement de son poste de travail ;
- connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables ;
- savoir apprécier la qualité visuelle de son travail ;
- savoir déchiffrer les plans fournis ;
- se conformer avec rigueur aux consignes techniques.

■ Positionnement de l’emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $22 / 10 = 2,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Coffrages et armatures et façonnage d’éléments en béton

### Niveau 2

#### Préparateur – monteur – armaturier

Raison d’être de l’emploi : réalise les armatures en ferraille qui seront incorporées dans le moule pour couler la pièce en béton.

■ Missions principales :

- prendre connaissance des plans et fiches d’instruction établis par le responsable ;
- préparer et assembler les armatures selon un plan et un dossier de fabrication ;
- préparer, assembler et positionner les éléments et accessoires des moules ;
- réaliser les vérifications et contrôles dimensionnels à l’aide des instruments et de l’outillage adaptés ;
- avertir son hiérarchique en cas de non-conformité.

■ Compétences nécessaires :

- connaissance du principe de moulage et du démoulage ;
- connaissance des techniques de fabrication du moule, de fabrication des armatures, de soudure ;
- connaître le vocabulaire et l'environnement de son poste de travail ;
- connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables ;
- savoir apprécier la qualité visuelle de son travail ;
- savoir déchiffrer les plans fournis ;
- se conformer avec rigueur aux consignes techniques.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $22 / 10 = 2,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Façonnage d'éléments en béton

### Niveau 4

#### Mouleur de produits spéciaux

Raison d'être de l'emploi : modifier ou réaliser des pièces spéciales en partant d'un plan.

■ Missions principales :

- adapter et valider le mode opératoire retenu avec le technicien ou chef d'équipe ;
- préparer la pièce mère (modification ou conception) ;
- assurer de manière autonome les travaux de coffrage et d'armatures nécessaires à la réalisation du moule ;
- réaliser et mettre en place le moule ;
- procéder aux opérations préparatoires au coulage ;

- préparer le béton conformément au mode opératoire retenu ;
- assurer les contrôles de conformité au plan avant coulée ;
- acheminer (souvent à l'aide d'un pont) la poche de béton vers le chantier de coulage ;
- nettoyer et préparer la pièce ;
- assurer la coulée en une (ou plusieurs fois après retournement de la pièce) conformément aux consignes ;
- participer aux travaux de démoulage et de finition des pièces ;
- ranger le chantier ;
- possibilité de se déplacer sur le chantier du client pour suivre la mise en place de la pièce sur le terrain.

■ Compétences nécessaires :

- connaissance de base du béton ;
- connaître les différentes techniques de fabrication d'un moule ;
- autorisation de pontier ;
- connaissance du principe de moulage et de démoulage ;
- savoir lire un schéma ou un plan de pièces ;
- bases utiles en tôlerie soudage ;
- connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables ;
- savoir apprécier la qualité visuelle de son travail ;
- savoir déchiffrer les plans fournis ;
- se conformer avec rigueur aux consignes techniques.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $41 / 10 = 4,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4



## Niveau 2

### Mouleur finisseur

Raison d'être de l'emploi : couler et démouler des pièces en béton à partir d'un moule conformément au dossier de fabrication, vérifier l'aspect visuel des pièces réalisées.

#### ■ Missions principales :

- adapter et Valider le mode opératoire retenu avec le technicien ou chef d'équipe ;
- assembler et dimensionner le moule conformément au dossier de fabrication de la pièce ;
- assurer les travaux de coffrage et d'armatures nécessaires à la réalisation du moule ;
- réaliser et mettre en place le moule ;
- procéder aux opérations préparatoires au coulage ;
- préparer le béton conformément au mode opératoire retenu ;
- assurer les contrôles de conformité au plan avant coulée ;
- acheminer le béton vers le chantier de coulage ;
- nettoyer et préparer la pièce ;
- assurer la coulée du béton conformément aux consignes ;
- participer aux travaux de démoulage et de finition des pièces ;
- ranger le chantier ;
- réaliser les travaux de retouches et de traitement de surface sur la pièce afin de lui donner un aspect visuel parfait.

#### ■ Compétences nécessaires :

- connaissance de base du béton ;
- connaître les différentes techniques de fabrication d'un moule ;
- connaissance des principes de moulage, démoulage, coffrage, décoffrage et ragréage ;
- connaissance des techniques de maçonnerie ;
- savoir lire un schéma ou un plan de pièces ;
- bases utiles en tôlerie soudage ;
- connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables ;
- savoir apprécier la qualité visuelle de son travail ;
- savoir déchiffrer les plans fournis ;
- se conformer avec rigueur aux consignes techniques.

#### ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7

Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $22 / 10 = 2,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Façonnage d'éléments en béton

### Niveau 3

#### CQP agent de préfabrication en démoulage différé

Raison d'être de l'emploi : réaliser des pièces en béton à l'aide d'un moule correspondant à la production demandée.

#### ■ Missions principales :

Conformément aux consignes de son responsable hiérarchique et à son bon de production :

- configurer le moule en respectant les indications fournies par le plan ;
- identifier et préparer les armatures selon le dossier de fabrication ;
- réaliser les contrôles dimensionnels à l'aide des matériels adaptés ;
- préparer les opérations de coulage du béton dans le moule ;
- insérer les pièces accessoires éventuelles ;
- procéder à la coulée du béton et mettre en œuvre la vibration ;
- retourner et démouler la pièce à l'aide d'un équipement de levage simple ;
- contrôler visuellement de la qualité de la pièce réalisée ;
- effectuer les travaux de retouche et de traitement des surfaces ;
- signaler toute anomalie ou problème ;
- assurer le suivi de ses productions ;
- contrôler toutes les étapes de fabrication ;
- compléter les fiches d'autocontrôle ;
- réaliser les témoins et éprouvettes dans un souci constant de qualité ;
- appliquer les consignes de sécurité et de qualité.

#### ■ Compétences nécessaires :

- connaître les constituants du béton, leur influence sur la qualité du produit et les étapes du processus de fabrication du béton ;
- connaître les principes et les processus de moulage et de démoulage des produits en béton ;
- savoir apprécier la qualité visuelle de son travail ;
- connaître le vocabulaire et l'environnement de son poste de travail ;
- connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables ;
- savoir déchiffrer les plans fournis ;
- se conformer avec rigueur aux consignes techniques.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $31 / 10 = 3,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Façonnage d'éléments en béton

### Niveau 3

#### CQP agent de précontrainte

Raison d'être de l'emploi : réaliser des pièces en béton précontraint selon des processus de fabrication spécifiques.

■ Missions principales :

Conformément aux consignes de son responsable hiérarchique et à son Bon de Production :

- repérer sur le plan et sur le dossier de fabrication les caractéristiques de la pièce à fabriquer (acier, accessoires, forme, réservations,) ;
- préparer le matériel et la matière nécessaire à la réalisation de produits en béton précontraint : fils ou torons d'acier... ;
- commander, alimenter et conduire l'extrudeuse ou la vibro distributrice à béton en respectant les consignes de sécurité ;
- tracer et repérer les trous de manutention selon le dossier de fabrication ;
- effectuer le traitement thermique adéquat ;
- détendre les aciers ;
- démouler les pièces en utilisant le pont roulant ;
- contrôler la conformité du travail réalisé ;
- nettoyer l'outillage et l'environnement de son poste de travail ;
- signaler toute anomalie ou problème ;
- contrôler l'intégrité des fils et torons... ;

- alerter le service de maintenance en cas de pannes ou d'anomalies des installations (moules, bancs, appareils de levage) ;
- appliquer les consignes de sécurité et de qualité.

■ **Compétences nécessaires :**

- connaître les constituants du béton, leur influence sur la qualité du produit et les étapes du processus de fabrication du béton ;
- connaître les principes et les processus de moulage et de démoulage différé et immédiat ;
- connaître le processus de fabrication de la précontrainte ;
- connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables ;
- savoir déchiffrer les plans fournis ;
- se conformer avec rigueur aux consignes techniques.

■ **Positionnement de l'emploi repère :**

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $31 / 10 = 3,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Façonnage d'éléments en béton

### Niveau 4

#### CQP chef d'équipe

Raison d'être de l'emploi : organise et coordonne les moyens techniques et humains d'un site de production en fonction des objectifs fixés en matière de productivité, qualité, sécurité et environnement.

■ **Missions principales :**

- appliquer et faire appliquer les consignes de sécurité relatives au site et aux postes de travail ;

- vérifier et faire vérifier l'état de fonctionnement des équipements afin de préserver l'installation ;
- appliquer et faire appliquer les procédures et les démarches qualité dans son site et propres à son entreprise ;
- remonter les informations, incidents ou anomalies influençant le bon déroulement des programmes de production vers son responsable hiérarchique ;
- assurer la gestion des stocks et des approvisionnements des matières premières afin d'éviter des ruptures de stock ou de flux ;
- organiser le travail de son équipe en faisant bon usage des compétences de chacun ;
- intervenir en temps réel sur la production pour rester au plus près des prévisions (programme de production) ;
- assurer le suivi des objectifs fixés ;
- contrôler la qualité des travaux effectués et leur conformité par rapport au dossier de fabrication.

■ Compétences nécessaires :

- connaître les règles et les consignes de sécurité au poste, dans l'atelier et dans l'entreprise ;
- connaître le processus de fabrication appliqué dans le site ;
- connaître les normes et les processus applicables dans le site ;
- connaître les techniques d'animation d'équipe ;
- connaître les techniques de transfert des compétences et de circulation de l'information.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $40 / 10 = 4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Niveau 4

## Mouleur

Raison d'être de l'emploi : modifier ou réaliser des pièces spéciales en partant d'un plan.

## ■ Missions principales :

- adapter et Valider le mode opératoire retenu avec le technicien ou chef d'équipe ;
- préparer la pièce mère (modification ou conception) ;
- assurer de manière autonome les travaux de coffrage et d'armatures nécessaires à la réalisation du moule ;
- réaliser et mettre en place le moule ;
- procéder aux opérations préparatoires au coulage ;
- préparer le béton conformément au mode opératoire retenu ;
- assurer les contrôles de conformité au plan avant coulée ;
- acheminer (souvent à l'aide d'un pont) la poche de béton vers le chantier de coulage ;
- nettoyer et préparer la pièce ;
- assurer la coulée en une (ou plusieurs fois après retournement de la pièce) conformément aux consignes ;
- participer aux travaux de démoulage et de finition des pièces ;
- ranger le chantier ;
- possibilité de se déplacer sur le chantier du client pour suivre la mise en place de la pièce sur le terrain.

## ■ Compétences nécessaires :

- connaissance de base du béton ;
- connaître les différentes techniques de fabrication d'un moule ;
- autorisation de pontier ;
- connaissance du principe de moulage ;
- savoir lire un schéma ou un plan de pièces ;
- bases utiles en tôlerie soudage ;
- connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables ;
- savoir apprécier la qualité visuelle de son travail ;
- savoir déchiffrer les plans fournis ;
- se conformer avec rigueur aux consignes techniques.

## ■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7

Compétences							
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Façonnage d'éléments en béton

### Niveau 2

#### Agent de préfabrication

Raison d'être de l'emploi : réaliser des pièces simples en béton à l'aide d'un moule de petite et moyenne taille.

#### ■ Missions principales :

Conformément aux consignes de son responsable hiérarchique et à son bon de production :

- configurer le moule en respectant les indications fournies par le plan ;
- réaliser les contrôles dimensionnels à l'aide des matériels adaptés ;
- couler le béton dans le moule ;
- insérer les pièces accessoires éventuelles ;
- vibrer le béton ;
- retourner et démouler la pièce à l'aide d'un équipement de levage simple ;
- contrôler visuellement de la qualité de la pièce réalisée ;
- signaler toute anomalie ou problème ;
- assurer le suivi de ses productions ;
- contrôler toutes les étapes de fabrication ;
- compléter les fiches d'autocontrôle ;
- réaliser les témoins et éprouvettes dans un souci constant de qualité ;
- appliquer les consignes de sécurité et de qualité.

#### ■ Compétences nécessaires :

- comprendre le process de fabrication par moulage ;
- savoir apprécier la qualité visuelle de son travail ;
- connaître le vocabulaire et l'environnement de son poste de travail ;
- connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables ;
- savoir déchiffrer les plans fournis ;
- se conformer avec rigueur aux consignes techniques.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $26 / 10 = 2,6$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

## Filière professionnelle | Travail de la pierre

### Niveau 4

#### Appareilleur

Raison d'être de l'emploi : assembler des pièces de pierres taillées dont le produit fini est appelé « appareil » en suivant des normes données par croquis ou gabarits.

■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- lire un plan et être capable d'imaginer l'appareil fini ;
- faire les relevés simples de mesure, les matérialiser sur croquis ;
- réaliser en volume une œuvre ou des éléments d'une œuvre après en avoir assuré le relevé ;
- assurer le débitage d'un bloc après l'avoir calé ;
- tailler après avoir effectué les tracés requis en utilisant les techniques et outils adaptées ;
- tracer l'appareillage d'ensemble ;
- percer les trous de goujons pour l'équerrage ;
- polir ;
- cercler et palettiser ;
- contrôler et réceptionner les pierres et le travail des scieurs et tailleurs de pierre ;
- entretenir et assurer la maintenance des matériels et équipements.

■ Compétences nécessaires :

- avoir un CAP, BP, bac pro ou avoir une validation des acquis par expérience ;



- posséder les habilitations nécessaires aux manutentions ;
- connaître les roches ;
- reconnaître les différents matériaux utilisés et les différencier ;
- savoir lire et comprendre un plan ;
- connaître l'utilisation des différentes machines ;
- porter les protections individuelles de sécurité ;
- s'assurer de la sécurité des personnes et des biens lors des manutentions.

■ Positionnement de l'emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

## Filière professionnelle | Travail de la pierre

### Niveau 3

#### Agent de finition manuelle

Raison d'être de l'emploi : rendre les pierres lisses et brillantes.

■ Missions principales :

Sous l'autorité du responsable hiérarchique :

- polir des pierres à la main par frottement ou à l'aide de machines manuelles (polisseuses) ;
- manutentionner les pierres par ponts et autres engins de manutention.

■ Compétences nécessaires :

- savoir : lire, écrire et compter ;
- connaître les matériaux et machines utilisés ;
- posséder les permis, habilitations à la conduite de pont et d'engins autotractés ;
- connaître les techniques d'élingage ;

- temps initial d’adaptation à l’emploi : 6 mois ;
- s’assurer de la sécurité des personnes et des biens lors des manutentions ;
- porter les protections individuelles de sécurité ;
- capacité à assurer la conformité des produits aux spécifications et normes en agissant directement sur la matière.

■ Positionnement de l’emploi repère :

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $32 / 10 = 3,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

## Filière professionnelle | Emploi type commun à l’ensemble des filières

### Niveau 7

#### Agent de maîtrise III

Autres appellations : en raison de la grande diversité des appellations, il serait inadapté d’attribuer une appellation générique de « chef d’équipe, de chef d’atelier... » à cet emploi repère d’agent de maîtrise.

Pour constituer l’emploi-type d’agent de maîtrise, 4 critères sont utilisés : les connaissances techniques ; la gestion ; la gestion de la production ; le management. Dans la pratique, l’importance et le poids de chacun de ces critères n’étant pas homogène, il sera difficile d’utiliser directement cette fiche d’emploi type. Il conviendra, de ce fait, d’analyser l’emploi de chaque agent de maîtrise avant de le positionner.

■ Missions principales :

*\*Gestion :*

- suivre, à l’aide de tableaux de bord, les objectifs fixés (analyse des résultats) et procéder à des correctifs éventuels ;

- supervision des actions de sous-traitance qui le concernent.

**\*\*Gestion de production :**

- optimiser la fabrication en termes de coûts, délais, qualité et quantité ;
- gérer les capacités et les moyens de production (équipements, matières, et hommes) en fonction des prévisions de charges ;
- déterminer, voire anticiper les besoins en stockage, en MP en fonction de la production ; établir, éventuellement, le programme et le planning de fabrication en liaison avec les services situés en amont et en aval de la production ;
- suivre et contrôler le déroulement de la fabrication, en veillant au respect du cahier des charges ; proposer des améliorations des procédés, produits et de l’outil de production ; participer à des études spécifiques dans son domaine d’activité.

**\*\*\*Management :**

Gérer son équipe au quotidien : veiller à la bonne cohésion de son groupe ; gérer les jours de présence, planifier les jours de congés ; gérer les formations des intérimaires et des nouveaux embauchés... Procéder à l’évaluation annuelle du personnel dont il est responsable et remonter les besoins en formation.

■ **Compétences nécessaires :**

- niveau BTS – DUT ou expérience équivalente ;
- maîtriser le process appliqué sur le site ; Expertise du sous-process du secteur ;
- avoir des connaissances en législation du travail ;
- capacité à encadrer, coordonner et contrôler le travail de plusieurs personnes au quotidien (+ 10) (salariés ou non de l’entreprise) ; Savoir gérer un atelier ;
- être responsable de l’application des consignes de sécurité et des normes de qualité applicables sur le site ;
- aptitude à suppléer son responsable hiérarchique en son absence, en assurant l’encadrement sur l’ensemble du service ;
- capacité à établir des relations confiantes avec son équipe par des qualités d’écoute, en encourageant le dialogue et en favorisant la compréhension et l’expression ;
- capacité à transmettre son savoir-faire et à faire circuler les informations à son personnel et à sa hiérarchie.

■ **Positionnement de l’emploi-type**

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d’adaptation et/ou d’expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							

Compétences							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $75 / 10 = 7,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 7

## Filière professionnelle | Emploi type commun à l'ensemble des filières

### Niveau 6

#### Agent de maîtrise II

Autres appellations : en raison de la grande diversité des appellations, il serait inadapté d'attribuer une appellation générique de « chef d'équipe, de chef d'atelier... » à cet emploi repère d'agent de maîtrise.

Pour constituer l'emploi-type d'agent de maîtrise, 4 critères sont utilisés : les connaissances techniques ; la gestion ; la gestion de la production ; le management. Dans la pratique, l'importance et le poids de chacun de ces critères n'étant pas homogène, il sera difficile d'utiliser directement cette fiche d'emploi type. Il conviendra, de ce fait, d'analyser l'emploi de chaque agent de maîtrise avant de le positionner.

#### ■ Missions principales :

##### \* *Gestion*

- établir un suivi des activités de l'équipe sous forme de rapports, bilans, comptes rendus ;
- contrôler les calendriers d'avancements des travaux et apporter les modifications nécessaires au respect des délais.

##### \*\* *Gestion de production*

- contrôler la qualité du travail effectué et le respect des règles de sécurité : veiller au rendement, à la qualité du travail effectué par son équipe, et à la discipline ; contrôler le respect des exigences produits fixées par le client assurer le suivi des objectifs fixés ;
- appliquer et faire appliquer les procédures existantes ;
- gérer les matériels ;
- anticiper les approvisionnements en fonction du programme de production ;
- assurer et contrôler la gestion des stocks ;
- Signaler les écarts ou incidents affectant le déroulement du programme de production.

##### \*\*\* *Management*

- planifier et coordonner les différentes phases de process de fabrication en répartissant le travail au sein d'une équipe dont il a la responsabilité ; à partir des suivis informatiques et des informations détenues, veiller à la répartition quotidienne du travail en donnant des instructions à chacun des membres de son équipe ; gérer l'organisation du travail en traitant en temps et en heures les urgences et en identifiant les compétences de chacun ; s'assurer de l'avancée des travaux demandés ;
- gérer les absences du personnel.

■ Compétences nécessaires :

- niveau bac technique – BTS – DUT ou pratique équivalente ;
- maîtriser le process de fabrication appliqué sur le site ;
- capacité à encadrer, coordonner et contrôler le travail de plusieurs personnes au quotidien (+ 5) (salariés ou non de l'entreprise) ;
- veiller au respect des règles de sécurité et des normes de qualité dans leur ensemble ;
- être force de propositions pour améliorer l'organisation du travail (éviter les pertes de temps, favoriser la coordination du travail entre les salariés) ;
- capacité à être réactif en donnant une réponse rapide et adéquate à des demandes extérieures ; capacité à suppléer un autre chef d'équipe pendant son absence ; capacité à informer son responsable hiérarchique de tout problème ; capacité à établir des relations confiantes avec son équipe par des qualités d'écoute, en encourageant le dialogue et en favorisant la compréhension et l'expression ; capacité à transmettre son savoir-faire et à faire circuler les informations à son personnel et à sa hiérarchie.

■ Positionnement de l'emploi-type

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $64 / 10 = 6,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 6

**Filière professionnelle | Emploi type commun à l'ensemble des filières**

**Niveau 5**

**Agent de maîtrise I**

Autres appellations : en raison de la grande diversité des appellations, il serait inadapté d'attribuer une appellation générique de « chef d'équipe, de chef d'atelier... » à cet emploi repère d'agent de maîtrise.

Pour constituer l'emploi-type d'agent de maîtrise, 4 critères sont utilisés : les connaissances techniques ; la gestion ; la gestion de la production ; le management. Dans la pratique, l'importance et le poids de chacun de ces critères n'étant pas homogène, il sera difficile d'utiliser directement cette fiche d'emploi type. Il conviendra, de ce fait, d'analyser l'emploi de chaque agent de maîtrise avant de le positionner.

#### ■ Missions principales :

##### \* *Gestion*

- établir un relevé d'activité journalier ou hebdomadaire de son équipe ; renseigner les personnes concernées sur ses consommations en MP.

##### \*\* *Gestion de production*

- intervenir en temps réel sur la production pour rester au plus près des prévisions (programme de production) ;
- contrôler la qualité du travail effectué et le respect des règles de sécurité : veiller au rendement, à la qualité du travail effectué par son équipe, et à la discipline ; contrôler le respect des exigences produits fixées par le client ; assurer le suivi des objectifs fixés ;
- appliquer et faire appliquer les procédures existantes ; remonter, vers son responsable Hiérarchique, les informations, incidents ou anomalies influençant le bon déroulement des programmes de production ;
- transmettre les demandes d'absence à son responsable hiérarchique.

##### \*\*\* *Management*

- répartir le travail au sein d'une équipe dont il a la responsabilité : à partir des suivis informatiques et des informations détenues, veiller à la répartition quotidienne du travail en donnant des instructions à chacun des membres de son équipe ; organiser le travail de son équipe en faisant bon usage des compétences de chacun ; s'assurer de l'avancée des travaux demandés ;
- gérer les absences du personnel.

#### ■ Compétences nécessaires :

- niveau bac / bac pro ou pratique équivalente ;
- maîtriser le process de fabrication appliqué sur le site ;
- capacité à encadrer, coordonner et contrôler le travail de plusieurs personnes au quotidien (+ 5) ;
- veiller au respect des règles de sécurité et des normes de qualité dans leur ensemble ;
- capacité à suppléer un autre chef d'équipe pendant son absence ; capacité à informer son responsable hiérarchique de tout problème ; capacité à établir des relations confiantes avec son équipe par des qualités d'écoute, en encourageant le dialogue et en favorisant la compréhension et l'expression ; capacité à transmettre son savoir-faire et à faire circuler les informations à son personnel et à sa hiérarchie.

#### ■ Positionnement de l'emploi-type

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							

Compétences							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $56 / 10 = 5,6$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

## Filière professionnelle | Production. Exploitation. Conduite d'installations. Façonnage d'éléments en béton

### Niveau 2

#### Opérateur de production

Raison d'être de l'emploi : conduire ou surveiller une installation de production de matériaux, vérifier et contrôler sa production.

Autres appellations : opérateur – opératrice sur machine.

Commentaires : emploi repère commun à l'ensemble des filières.

#### ■ Missions principales :

- préparer son poste de travail et contrôler la conformité des matières premières ;
- réaliser la production en vérifiant l'approvisionnement du poste de travail en éléments nécessaires à la production, à partir d'instructions ou de fiches ;
- appliquer des consignes techniques de fabrication simple ;
- contrôler la qualité du travail réalisé visuellement, à l'aide d'instruments simples conformément aux procédures de qualité ;
- assurer le relevé de la production réalisée ;
- détecter les anomalies et incidents en cours de production ;
- avertir son hiérarchique en cas d'incident ;
- assurer l'entretien courant du poste de travail.

#### ■ Compétences nécessaires :

- connaissance de base de la (ou des) machine(s) ou de l'équipement(s) (process technique, réglage, production) ;
- connaissance des consignes de sécurité applicables au poste ;
- connaître et respecter les procédures qualité ;
- comprendre l'étape du process mis en œuvre ;
- respecter strictement des processus méthodologiques ;
- capacité à mémoriser une suite de consignes et contrôles précis.

## ■ Positionnement de l'emploi type

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $21 / 10 = 2,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

**Filière professionnelle | Transport et logistique. Production. Exploitation. Conduite d'installations. Coffrage et armatures. Façonnage d'éléments en béton. Travail de la pierre**

## Niveau 1

### Manutentionnaire

Raison d'être de l'emploi : travaux courants de manutention, de production, de nettoyage, etc.

Commentaires : emploi-repère commun à l'ensemble des filières

#### ■ Missions principales :

- assurer les divers travaux confiés ;
- veiller à la propreté de son environnement de travail.

#### ■ Compétences nécessaires :

- pas de compétence professionnelle particulière ;
- respecter les règles de sécurité applicables au poste ;
- bonne compréhension des travaux demandés.

#### ■ Positionnement de l'emploi type

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7



Compétences							
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/environnement/qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste :  $14 / 10 = 1,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants :  $/5 = \dots$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 1

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-37 du 24 septembre 2022

Conventions, avenants et accords

---

	Pages
<b>IDCC 7018   Entreprise du paysage</b> : avenant n° 37 du 7 septembre 2022 .....	246
<b>IDCC 7023   Entreprise agricole de déshydratation</b> : avenant n° 6 du 7 juillet 2022 .....	249
<b>IDCC 8435   Coopératives fruitières des départements (Ain, Doubs, Jura)</b> : avenant n° 39 du 20 mai 2022 .....	253

## Avenant n° 37 du 7 septembre 2022

NOR : AGRS2297095M

IDCC : 7018

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD,**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
0.1	11,15	1 691,12
0.2	11,31	1 714,92
0.3	11,41	1 730,77
0.4	11,65	1 767,22
0.5	12,08	1 832,20
0.6	12,63	1 916,21
E.1	11,15	1 691,12
E.2	11,42	1 732,35

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
E.3	11,90	1 805,26
E.4	12,63	1 916,21

## Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 heures (euros)
TAM.1	2 093,52
TAM.2	2 196,42
TAM.3	2 353,52
TAM.4	2 580,24

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 *bis* (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2 407,55
TAM.2 Forfait jour	2 525,95
TAM.3 Forfait jour	2 706,55
TAM.4 Forfait jour	2 967,28

## Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	35 300
C 1	39 580
C 2	39 580
C 3	41 400
C 4	42 650
C 5	45 550
D	D'un commun accord

#### **Article 4 | Dispositions relatives aux déplacements et frais professionnels**

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés, aux techniciens et agents de maîtrise chapitre III déplacements et frais professionnels articles 6 et 7, de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées :

Les mentions « MG en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours » sont remplacées par « le MG en vigueur ».

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2022.

À défaut d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :  
– le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

#### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait à Paris, le 7 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7023 | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**  
**(5 juin 2018)**

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,  
*Journal officiel* du 17 novembre 2018)

## Avenant n° 6 du 7 juillet 2022

NOR : AGRS2297096M

IDCC : 7023

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP,**  
**section » fruits et légumes frais » et section » fruits et légumes transformés »,**

**Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL,**

**Fédération nationale des déshydratateurs FND ;**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA CFTD ;**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1<sup>er</sup> août 2022.

### Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 janvier 2022 seront abrogées au 1<sup>er</sup> août 2022.

### Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

#### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand-Est.

*Fait à Châlons en Champagne, le 7 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

(En euros.)

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67h	Salaire mensuel base 162,5h*
Conducteur engins agricoles	1	135	10,89	1 651,11	1 798,40
	2	155	11,88	1 801,77	1 962,50
	3	165	12,38	1 877,02	2 044,46
Chef d'équipe plaine	1	175	13,13	1 990,78	2 168,37
Chef de plaine	1	190	14,25	2 161,41	2 354,23
	2	205	15,38	2 332,05	2 540,09
	3	220	16,50	2 502,69	2 725,95
Conducteur de camion	1	140	11,14	1 689,94	1 840,69
	2	150	11,63	1 764,49	1 921,90
	3	160	12,15	1 842,16	2 006,49
	4	165	12,38	1 877,02	2 044,46
Conducteur engins manutention	1	135	10,89	1 651,11	1 798,40
	2	140	11,14	1 689,94	1 840,69
	3	150	11,63	1 764,49	1 921,90
Assistant de fabrication	1	135	10,89	1 651,11	1 798,40
	2	145	11,39	1 727,22	1 881,30
	3	150	11,63	1 764,49	1 921,90
Pilote d'installation	1	155	11,88	1 801,77	1 962,50
	2	165	12,38	1 877,02	2 044,46
	3	175	13,13	1 990,78	2 168,37
Chef d'équipe fabrication	1	185	13,88	2 104,54	2 292,27
Responsable fabrication	1	210	15,75	2 388,93	2 602,04
Responsable d'usine	1	240	18,00	2 730,21	2 973,76
Agent d'entretien	1	145	11,39	1 727,22	1 881,30
	2	160	12,15	1 842,16	2 006,49
	3	180	13,50	2 047,66	2 230,32
Chef d'équipe entretien	1	195	14,63	2 218,29	2 416,18
Responsable atelier	1	205	15,38	2 332,05	2 540,09
	2	225	16,88	2 559,57	2 787,90



Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67h	Salaire mensuel base 162,5h*
Agent de silo	1	145	11,39	1 727,22	1 881,30
	2	155	11,88	1 801,77	1 962,50
Chef d'équipe silo	1	170	12,75	1 933,90	2 106,41
Responsable stockage	1	210	15,75	2 388,93	2 602,04
Ouvrier de dés- hydratation	1	135	10,89	1 651,11	1 798,40
Secrétaire	1	155	11,88	1 801,77	1 962,50
	2	175	13,13	1 990,78	2 168,37
Secrétaire de direction	1	205	15,38	2 332,05	2 540,09
Assistante de direction	1	240	18,00	2 730,21	2 973,76
Agent administratif	1	135	10,89	1 651,11	1 798,40
	2	145	11,39	1 727,22	1 881,30
	3	155	11,88	1 801,77	1 962,50
Comptable	1	175	13,13	1 990,78	2 168,37
	2	190	14,25	2 161,41	2 354,23
	3	205	15,38	2 332,05	2 540,09
Responsable comptabilité	1	215	16,13	2 445,81	2 663,99
	2	225	16,88	2 559,57	2 787,90
Chef comptable	1	240	18,00	2 730,21	2 973,76
Contrôleur de gestion	1	225	16,88	2 559,57	2 787,90
Responsable ressources humaines	1	225	16,88	2 559,57	2 787,90
	2	240	18,00	2 730,21	2 973,76
Aide laborantin	1	135	10,89	1 651,11	1 798,40
	2	140	11,14	1 689,94	1 840,69
	3	150	11,63	1 764,49	1 921,90
Technico commercial	1	185	13,88	2 104,54	2 292,27
	2	200	15,00	2 275,17	2 478,13
	3	220	16,50	2 502,69	2 725,95
* Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires					
Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.					
Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,075004					
Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 10,85 € par heure à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2022					

Convention collective

IDCC : **8435** | **COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**

**(Ain, Doubs et Jura)**

**(29 août 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,

Journal officiel du 24 février 2002)

## Avenant n° 39 du 20 mai 2022

NOR : AGRS2297097M

IDCC : 8435

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération régionale des coopératives laitières du massif Jurassien FRCL MJ,  
Coopération agricole LCA ;**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Confédération française démocratique du travail CFDT,  
Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres  
CFE-CGC ;**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaires contenue à la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1<sup>er</sup> mai 2022.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire en euros	Salaire mensuel base 151,67 heures
200	10,85	1 645,62
220	11,56	1 753,31
240	11,84	1 795,77
250	12,30	1 865,54
260	12,52	1 898,91
280	12,78	1 938,34
300	13,37	2 027,83

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DREETS Bourgogne Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du Conseil de prud'hommes de Besançon.

*Fait à Morre, le 20 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220370-000922

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---