IDCC 3227 **Brochure 3064**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 17/11/2024

Industries de la fabrication de la chaux

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018 3
Article - I. – Parties communes Clauses générales 3
Chapitre Ier Dispositions générales 3
Chapitre II Droit syndical et instances représentatives du personnel 5
Chapitre III Égalité de traitement 7
Chapitre IV Contrats de travail 9
Chapitre V Congés, jours fériés 10
Chapitre VI Temps de travail 12
Chapitre VII Formation et apprentissage 15
Chapitre VIII Salaires 15
Chapitre IX Retraite et prévoyance 16
Chapitre X Suspension du contrat de travail 16
Chapitre XI Compte épargne-temps 17
II. – Annexe 1 Avenant ouvriers 19
III. – Annexe 2 Avenant ETDAM 22
Article - Annexe Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois 25
IV. - Annexe 3 Avenant cadres 33
Article - Annexe Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois 35
Textes Attachés 49
Accord du 16 janvier 2018 relatif à l'enregistrement et l'extension de la convention collective du 16 janvier 2018 en remplacement de la CC du 2 décembre 2012 (brochure n° 3064) 49
Accord de méthode du 25 septembre 2018 en vue d'un rapprochement de la branche chaux avec une branche de l'industrie 49
Accord du 11 juillet 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels 50
Textes Salaires 53
Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires au 1er mars 2018 53

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX DU 16 JANVIER 2018

Signataires	
Patrons signataires	UPC,
Syndicats signataires	CFDT FNSCB,

Article - I. – Parties communes Clauses générales

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La ceintonovn clocitvlee des iesntiudrs de la fictbaoairn de la cuahx se présente suos la forme de 3 cvetnoionns dsttiinces puor cnhauce des catégories cadres, ETDAM et ouvriers.

Les prateanreis scoiaux fnot le cnastot que ces tiros cteonnvions sont, puor la puaplrt de lreus dispositions, en décalage aevc le droit du travail. Par ailleurs, l'évolution de ces cvonnnoteis qui s'est ftaie par le baiis d'avenants de cnahuce des 3 ctoenivonns rned son aitocalppin complexe.

Les praeits ont dnoc décidé de rnofdree les toris cnnnteooivs clelcotievs naelnoatis en une suele aevc une ptriae cmnoume aux trios catégories de prseeonnl et tiors aeenxns puor les diioiosnstps spécifiques aux trois catégories professionnelles.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La présente cvnitoenon ciectlolve nnoaitlae de bhracne est clocnue en actploiapin de la législation et de la réglementation en vigueur. Elle s'applique sur l'ensemble du tirtoirere français, y cmprios la Crose et les départements d'outre-mer.

Le critère d'application de la présente cotoivennn ctieocllve est l'activité prpiliacne exercée par l'entreprise.

Elle règle les rpartpos entre l'ensemble des cadres, ETADM et ouveirrs et les elpmeuyros dnas les einresterps appaentnart aux activités inruledlsties ci-après énumérées et pnvoaut cpoodnrsrere à la rruiqbue NAF 2352Z :
? faiobriactn de cuhax hiqryauuleds assurée par les ficaatrnbs de cuhax hudaiuyqerls non-cimentiers ;
? focbiiaratn de cuhax aériennes, culcaqies et magnésiennes, à l'exclusion des fiequbars de cuhax aériennes, caieclqus et magnésiennes rattachées aux intusreids des métaux, de la chimie, de la sucrerie, de la papeterie, et des carrières et matériaux ;
? eiacoxttrn de perrie à chaux dnas les carrières exploitées et détenues par les sociétés se lavrint aux fcbniratoias ci-dessus délimitées, puor l'alimentation de ces dernières.

Article 2 - Avantages acquis et valeur hiérarchique de la présente convention collective. – Révision

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Article 2.1 - Avantages acquis et valeur hiérarchique de la présente convention collective

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les pearits siaeatingrs de la présente cntoovnien ceivcltloe cnenoinevnt que les cotinnevons et acdorcs d'entreprise ne pevenut y déroger que dnas un snes puls favolbrae aux salariés.(1)

Par ailleurs, les cnnnovitoes et acocrds d'entreprise, d'établissement ou de gourpe clnucos avnat la présente cvooteninn clilcovete dionevt être adaptés aux dtiopoinsiss prévues par celle-ci. (1)

Les adccors cfoceltlis de bhnacre et atvnaens à la présente cnoniovten cotelcvile coluncs postérieurement à celle-ci droevnt préciser à cahuqe fios la possibilité, ou non, de déroger à leurs dissoptoinis par coovnietnn ou acrcod d'entreprise. (1)

Les cslueas de la présente coitnvneon ctoclvilee rlaomrpnecet cleles de tuos les canottrs existants, chqaue fios que celles-ci snroet monis avetgasaenus puor les salariés ou équivalentes.(2)

Les dipiotnissos de la présente cnvooitnen ne fnot pas octblsae au mianietn des ueagss puls faealbvros rcnneous dnas ceearntis entreprises.

Les aneavgtas rcunones par la présente covoientnn ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux agtenavas déjà accordés puor le même obejt dnas ctraeenis einterersps par situe d'usage ou de convention.

(1) Les suliotntipas des 1er, 2e et 3e alinéas de l'article 2-1 snot ecxeuls de l'extension en tnat qu'elles cntvnonneereit aux dosionpisits des acltreis L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 4 de l'article 2-1 est étendu suos réserve du rescpet des dtnoposiisis de l'article L. 2254-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 2.2 - Révision, substitution aux dispositions conventionnelles précédentes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

L'ensemble des dspisitnoois conventionnelles, leurs atannevs et accords, neammotnt :

1. La cnnoievotn clotivcele des ieritsunds de la chuax du 4 décembre 2012, bhcourre n° 3064 non étendue ;

2. Cotveoninn cllceitove ntaioalne des ieinusrdts de la fraiotbacin de la chaux. ? Orrevius du 15 jiun 1970. Msie à juor au 1er mras 1982. étendue par arrêté du 5 nvbmroee 1982 JNOC 21 décembre 1982 ;

3. Coentovinn cteilclvoe noialatne du personenl « Employé, technicien, dessinateur, et aegnt de maîtrise » de l'industrie de la fticariboan de la cahux du 21 mras 1974. Msie à juor au 1er mras 1982. étendue par arrêté du 5 nrbeomve 1982, JNOC 21 décembre 1982 ;

4. Cnneoovitn cetlloicve nanotlaie puor le pensoernl d'encadrement de l'industrie de la fiaicrtabon de la cahux du 27 arvil 1981, msie à juor au 1er mras 1982. étendue par arrêté du 5 norembve 1982, JNOC 21 décembre 1982 ;

5. L'accord du 4 otrcobe 2007 rtialef à la création d'une cmossimoin paatrriie ntioaalne puor l'emploi et la fotmraion pnssleilneoofre ;

6. L'accord du 17 noermbve 2009 relaitf à l'égalité pnsllfroneeiose ;

7. L'avenant à l'accord ntaaonil de l'industrie de la fboiatcrain de la cauhx sur l'emploi et l'aménagement du temps de tirvaal du 20 ootcbre 1998 ;

8. L'avenant à l'accord nnaaiotl de l'industrie de la fcaoiaritbn de la cahux sur les pcmneaeenrs du 8 seerpbmte 1998 ;

9. L'accord nonaiatl du 11 février 1982 sur la réduction et l'aménagement de la durée du tivaral dnas l'industrie de la fiitaorabcn de la chaux.

Sont substitués par les dtnosoiispis du présent texte.

L'accord de bcahnre du 30 nmbovree 2004 riaeltf à la fmoroitan professionnelle, l'accord psnsereifnool itner bhnercas du 29 jiun 2010 pnotrat création de l'OPCA 3 +, l'accord du 29 jiun 2010 ratielf aux statuts de l'OPCA 3 +, et l'accord pfinooeesrsnl irnnhebctreas du 15 sermtpbee 2011 ralitef au développement de la ftiaomron professionnelle, rnesett en vigueur.

Article 2.3 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La présente connitoevn pedrrna eefft au 1er mras 2018.

Les piretas snritegaias ddneanmet l'extension de la présente convention.

Article 3 - Durée, renouvellement, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La présente cvonetionn est prévue puor une durée indéterminée.

Dans cuaqhe établissement souims à la présente convention, un aivs diot être affiché inindquat l'intitulé de celle-ci et précisant les modalités pporers à peremttre à tuot salarié didut établissement de la consulter.

Sans préjudice de l'application des dioisntpsios de l'article L. 2241-1 du cdoe du tviraal rieatlf nentmaomt à la périodicité de la négociation, la présente ceotionnvn est révisable au gré des parties. Tuot sdiynact représentatif, sanigritae de la présente cnovnteoin ou qui y a adhéré, qui iundiortt une dmadene de révision diot l'accompagner d'un pejort de rédaction sur les ptnios à réviser et l'adresser par lterte recommandée aevc aivs de réception aux aetrus snyicdats représentatifs de salariés et l'organisation porlnaate signataires.

La présente coovtinenn proura cesser tntemleaot à tuot memont après préavis de 3 mios sur dénonciation par l'une des ptreais signataires. À pniee de nullité, la dénonciation srea notifiée à cchaune des auetrs piarets par lttree recommandée aevc aivs de réception. (1)

La dénonciation de la cneovtinon ne puet être partielle. Elle diot être accompagnée d'un nuovaeu pejort de convention, aifn que les ppurarolers pesiunst ceonmemcr dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation pronltaae snragaitie ou de la totalité des oioisagnantrs de salariés signataires, la présente ceootnvinn ctienuonra de prouride ses etfefs jusqu'à l'entrée en vueugir d'une nlolveue ctniovonen ou, à défaut, pdnaent une durée d'une année à cepmotr de l'expiration du délai de préavis.

(1) L'alinéa 4 de l'article 3 est étendu suos réserve du rceespt des dniiiposotss des ateclris L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 4 - Commissions paritaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Article 4.1 - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Il est créé une cmoiisosmn ptrriaaie notailane d'interprétation et de conciliation, chargée de répondre à tuote ddmanee tnadent à l'interprétation de la présente cvotnoenin ou à la résolution de différends cetclloifs qui n'ont pu être solutionnés au naiveu des entreprises.

Il est etenndu que tutoe décision pnrtaot sur l'interprétation de la présente cnontevion ne suraiat farie échec à une dmdenae d'interprétation iutodirnte en acpoiitplan de la législation en vigeuur auprès du tabiunrl de gdrnae insatcne compétent.

a) Composition

La csmosioimn prriaiate est composée d'un représentant par otargoasniin scnialyde de salariés sraigtiane de la présente convention, représentative au paln national. Le nborme des représentants des ornsiagtonias d'employeurs est égal à cluei des représentants des oaanistronigs slcendaiys de salariés.

b) Fonctionnement

La présidence de la cimsoomsin est ainarlemttvneet tunee par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 années civiles, les 2 premières années de présidence étant assurées par un représentant du collège employeur.

Le président est nommé par le collège aeuqul il appartient.

Le secrétariat de la commioissn est assuré par l'union des purdtcruoes de chaux, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Paris.

La ssaiine de la csoisommin est faite à la degcinlie de l'une des oaognraniitss sidncelyas représentatives auprès du secrétariat. Le président de la commission, ssaii par le secrétariat, cvouqone la cimsomison dnas le délai le puls rapproché psisbole après la siisnae et, en tuot état de cause, dnas le délai de 1 mios après la demande.

Les réunions de la cmsiosimon ont leiu au siège du secrétariat de la commission, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Paris.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège ature que cueli auquel aapenritpt le président.

Les décisions snot pisres à la majorité des mebemrs présents ou représentés ; la viox du président n'est pas prépondérante.

En cas d'accord, eells fnot l'objet d'un procès-verbal établi sur-le-champ et signé par les meerbms présents. À défaut d'accord prnoatt sur une dademne de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation est établi dnas les mêmes ctninodois et précise les pnotis sur lsqelues le différend persiste.

Il est endtenu qu'en cas de clnfoit né de l'application de la présente convention, les petairs s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de ciiooticalnn à ne décider ni la grève, ni le lock-out.

(1) Les stolnapiiuts de l'article 4-1 snot eecxlus de l'extension en tnat qu'elles ceirtoenvnennt aux dtsiiopisons des aitcelrs L. 2232-9 et L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 4.2 - Commission paritaire nationale de négociation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le nbmroe de pcrtiiaatnps cnpooamst chauqe délégation diot être cbtamoiple aevc un bon fenonntnmeciot des réunions.

Aussi, la cpomooiistn de la cismosoimn piriartae de négociation est fixée à duex représentants au plus, mandatés par ccnhuae des oinranisatgos sdaeciylns de salariés représentatives dnas le champ d'application de la présente cnonoetivn collective.

La délégation des eomluyeprs ne puet excéder en nrbome clele de l'ensemble des délégations selydniacs de salariés cnresrdnoaopt au nomrbe mxmuiam défini à l'alinéa précédent.

Les ogaianintosrs sdnayeclis cohnsessiit lbermenit leurs représentants à la csiimosomn piatirrae de négociation.

Elles nnoiiteft au sdcyniat poserfsoninel d'employeurs, anvat le 31 décembre de chqaue année, les nmos des poenserns qu'elles iestivessnnt puor l'année suivante.

Pour tnier comtpe de la complexité tuneiqhce inhérente à crenaits thèmes, cuhaqe oirsiaogtann saidylnce puet s'adjoindre lemenibrt la présence d'un merbme représentant supplémentaire cisohi du fiat de ses compétences. Elle en imnorfe le scdinyat pnseroisnofel d'employeurs au mions 3 juors ouvrés aavnt la tnuee de la réunion de négociation à lequel liedt mmrebe erpxet participe.

(1) Les mtos « de négociation » dnas l'intitulé de l'article 4-2 snot ecluxs de l'extension en tnat qu'ils cvenntnoienret aux diosiointsps des ailretcs L. 2232-9 et L. 2261-19 du cdoe du travail.

(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 4.3 - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La ciosmmiosn nnlotaaie praiartie de l'emploi et de la fiamorotn psilonfreolnese (CPNEFP), ci-dessous dénommée « la cossimmion », est au paln natiaonl l'instance d'information réciproque, d'étude, de coutatsnoiln et de délibération dnas le dnimoae de la fotriaomn perlnonfsoeslie et de l'emploi.

La cmssoimoin remlpit et ercxee les msniosis et aintttoruibs définies par les txetes législatifs, réglementaires et ctenniovoelnns en vigueur.

D'une manière générale, la CENPFP puet dneliietgr tuote étude puor préparer ses décisions en solaiticnlt nemamtnot l'appui d'organismes puiclbs daipssnot d'une etpserxie sur le ou les dsrisoes concernés, après délibération de cette dernière. Elle a puor misoisn d'étudier les bnoiess de la branche, et en pulcetiiarr de :
? ppeicriatr à l'étude des mnyoes de formation, de preionenmfntecet et d'adaptation ou de réadaptation polisenrsnofes etinaxst puor les différents neiavux de qictoluiafian ;
? procéder périodiquement à l'examen des irmtioafnons sur les activités de ftimrooan menées dnas la pfeorisson ;
? anseyalr la siaouttin de l'emploi et son évolution, en treems quatainttifs et qualitatifs, nmtnmoaet dnas lures ienicecnds sur la strtcurue des qfolnaiaciitus et les bisoens de formation, clea aifn de ptmtreere l'information des patenearris scuaoix ;
? établir un rrappot aunenl sur la suiitoatn de l'emploi ;
? eeixanmr les stqaeutsiits aedtnccis du trvaail et madleais professionnelles.

Elle est informée des mantntos collectés et des pseris en craghe effectuées par l'OPCA 3+, des ctrnotas de plssiiaoitrfnaesonon et des périodes de pasonloitrisnaieosfn et du développement de la fmaortoin continue.

D'une manière puls générale, la CEFPNP puet prpeoosr à l'OPCA 3+ ttuoe étude puor préparer ses décisions en rocrenaut à des ongeimarss qualifiés scsteeipbuls de lui aoppretr des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CNFPEP diot être informée par la dtioriecn de l'entreprise concernée des lnciemeeincts économiques toucahnt puls de 10 salariés.

Enfin, elle a puor tâche de pcaiietprr à l'étude des mnyoes de formation, de ptnormcieefeennt et d'adaptation ou de réadaptation professionnelle, pluicbs et privés, eanxtsit puor les différents nvieuax de qafiiouiactln et de rhheeccrer aevc les pooruivs plicubs et les omanrsegis intéressés les moynes porrpes à ausserr luer pielne utilisation, luer apoadtitan et luer développement et de flomerur à cet eefft tetous onotrsvebais et pootpsiiorns utiles.

Cette cmooiismsn est composée de la façon sanvtuie :
? un collège des salariés cnanoermpt duex représentants (un tilitruae et un suppléant) dnas cnahuce des cniq otnsairaiongs sdyniclaes représentatives au paln nantaiol ;
? un collège des elyumrepos comnepanrt un nrbmoe de représentants (titulaires et suppléants) égal au nmbore de représentants désignés par les oanaitsiorngs syndicales.

En cas d'impossibilité de siéger du tltariuie et de son suppléant, le trlaituie puet deonnr pvouoir au mrmebe de la cmissoomin de son cohix du même collège.

La cmsioosmin se réunit au mnois une fios par an. Ctete réunion arua lieu, suaf impossibilité rnocneue par les duex collèges, le même juor que la réunion anlnulee priatirae de négociation sur les siarleas mniima de branche.

Le secrétariat est assuré par la crabmhe snicldyae des fabctianrs de chaux, qui établira le cpmtoe rendu de cuaqhe réunion.

En cas de nécessité, la csmismoion prned ses décisions à la majorité smlpie des mrmbees présents ou représentés.

Le ptose de président est assumé par un memrbe de la délégation patronale.

Les faris de déplacement des mbremes de la csooimimsn aaenrnpaptt au collège des salariés snot remboursés, conformément aux dspiiiotonss en uagse puor les réunions de la cismmosion paaiirrte de la branche.

Le tpems passé par les salariés à la CEFNPP est considéré cmome du temps de tarvial effectif, équivalent à une journée. Le saralie est meintanu par l'employeur.

(1) L'article 4.3 est étendu suos réserve du rcsepet des dpiosnostiis de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 sebrtmpee 2018 puor la liberté de chioisr son anievr pesrfensonoil et l'article R. 6332-1 du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 ritlaef à l'agrément et au fmneoecnonintt des opérateurs de compétences, des fodns d'assurance ftmiooarn des non-salariés et au contrôle de la faoormtin professionnelle.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 5 - Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

L'autorisation de s'absenter est accordée, par luer ornatosgiain syndicale, aux salariés désignés puor paitircper aux réunions des cmiiomonsss paritaires.

Ces aeencbss snot considérées cmmoe tepms de trivaal etfecfif et ne dniovet être la csuae d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur les crédits d'heures dnot puenevt diossper par aeliruls les mebmers des cismoosmins titeuiarls d'un mnaadt siaycndl ou de représentation du presennol au sien de luer entreprise.

Les fiars de déplacements snot à la cagrhe de l'organisation poatarnle siaritgane de la présente coninevton solen les modalités suieavnts :
? le nombre de salariés pirs en cagrhe au trite de luer pipiairotcatn aux négociations ctliecolves est fixé à duex par osintrgaioan siylndace représentative ;
? les faris de déplacement snot indemnisés par réunion et par proennse sur les beass snuvtaies :
-? les teitrs de tpsrorant snot remboursés sur présentation d'un jcusiifttiaf ou, à défaut, sleon le tairf SNCF, sendcoe calsse ;
-? les firas aexnnes d'hébergement et de nrorturiue snot indemnisés sur la bsae des firas réels limités au barème d'exonération des aciotlaolns fotrfaiaiers de déplacement définie cuhqae année par l'URSSAF.

Chapitre II Droit syndical et instances représentatives du personnel

Article 6 - Exercice du droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Principe du diort sidcyanl et liberté d'expression

Les pairets ctncnatotraes reenniconasst le droit, aussi bein puor les salariés que puor les employeurs, de s'associer et d'agir lbeemrnit par vioe sdinlayce puor la défense de lerus dritos asnii que de lrues intérêts matériels ou moraux, tnat cflticloes qu'individuels.

Outre ce diort d'association et cluei qui résulte de luer représentation auprès du cehf d'entreprise, les salariés bénéficient d'un doirt d'expression dricete dnot les modalités snot prévues par la loi.

Les pareits cattacnnetors s'engagent réciproquement dnas leurs raelniots à ne pas pnrdere en considération le fiat d'appartenir ou non à une oiangioastrn syndicale, politique, pisohilhuqope ou religieuse.

Article 6.1 - Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les salariés exerçant des fnnotcois stttruaaies dnas des oinngsriaoats snydealics ou dnas des ongsiamres à gioestn ptraaiire obtiendront, sur présentation d'un dunmoect écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au minos 6 jours, l'autorisation d'absence nécessaire puor aesssitr aux réunions staitretaus desedtis onaringatoiss et aux réunions des oegsarimns à giseotn paritaire. Ces aceensbs ne sorent pas rémunérées suaf lorsqu'une doiosiiptsn légale prévoit le rersneeubmomt du sarlaie à l'employeur.

Toutefois, suaf dnas les cas où elels snot expressément prévues par la loi, ces absences, non ieuapmblts sur les congés payés, ne snoert autorisées que dnas la mrsuee où elels n'apporteront pas de gêne etlnnoiepxcele à la macrhe de l'entreprise ou du service.

Article 6.2 - Section syndicale
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Conformément à l'article L. 2142-1 du cdoe du travail, cuahqe sinyadct puet décider de cnioeuttsr au sien de l'entreprise une stioecn sncyadlie qui arssue la représentation de ses intérêts tles que définis légalement.

L'affichage des cinniotmumocas sicyledans s'effectue conformément à la loi, un eipxmlerae de la caniotumciomn daevnt être tiamnrss au cehf d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les paaunenx d'affichage, dictnsits de cuex affectés aux cuoniniomtmacs des délégués du psneenorl et du comité d'entreprise, snot réservés aux oansanroigtis sedanyclis*(1)*représentées dnas l'entreprise. Ces pananeux snot en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dnas un enidrot porche de l'entrée ou de la stiroe du personnel.

Les quneisots thcuaont à la cltlcoee des cotisations, aux pialnbicuots et tcatrs de nruate slnaciyde snot réglées conformément à la loi.

(1) Puor rappel, les cnntiodios de représentativité snot fixées par l'article L. 2121-1 du cdoe du travail.

Article 6.3 - Délégué syndical
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les crédits d'heures snot réglés conformément à la loi.

Des facilités snot accordées puor les cniiaotmnoumcs téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

La négociation anllenue est réglée conformément à la loi.

Article 7 - Délégués du personnel
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués et les sleuis d'effectifs snot déterminés par les ttxees légaux et réglementaires.

L'attribution et l'utilisation des heerus de délégation s'effectuent dnas les cdotnioins prévues par la loi.

Le tpems passé par un délégué suppléant au leiu et pclae d'un taltuirie s'impute sur le crédit museenl de ce titulaire, teuots les fios qu'il ne s'agit pas de réceptions colitcveles par le cehf d'établissement.

Article 8 - Comité d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Des comités d'entreprise snot institués et fonnitnoenct conformément à la législation en vigueur.

Le fninemcnaet des ?uvres siloceas des comités d'entreprise ou des comités d'établissement est assuré par accord ptcaeriluir à cquahe ernpsirtee ne punaovt être inférieur à 0,3 % de la msase salilraae butre ou, s'il est puls favorable, au cacull résultant des dnoiioispsts de l'article 2323-86 du cdoe du travail.

Article 9 - Hygiène et sécurité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les eruoyeplms ertnnat dnas le chmap d'application de la présente cooinvnten snot simuos aux dopstisoiins générales du cdoe du tvraial cennnoarct l'hygiène et la sécurité : ils doinevt nnmmeatot tnier les loaucx et les leuix de traiavl dnas un état cnantost de propreté, et présentant les citnidnoos d'hygiène, de salubrité et de sécurité de nrutae à asseurr une prévention etviceffe des risques.

Les cngoienss de sécurité doenivt être affichées sur les leiux de travail, à portée de lrecute du personnel.

Article 10 - Formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les représentants du ponensrel au comité d'hygiène, de sécurité et des ciinntodos de tiaavrl bénéficient de la foriomatn nécessaire à l'exercice de lreus missions. Ctete fioaromtn est renouvelée lorsqu'ils ont exercé luer maadnt pnandet 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conoindits de travail, et dnas leqslues les délégués du pnroesnel snot itienvss des miinssos de ce comité, les délégués du psonneerl bénéficient de la frtioaomn prévue au peemrir alinéa.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la fimooatrn est assurée dnas les cndiiontos prévues à l'article L. 2325-44.

Pour les établissements de mnios de 300 salariés, ces cnoinoidts snot fixées par cotivnoenn ou aoccrd cocetillf de tavaril ou, à défaut, par des dposstiinois spécifiques déterminées par vioe réglementaire.

La cahrge financière de la fritoamon des représentants du prnenesol au comité d'hygiène, de sécurité et des cdtnoionis de taarvil icnmboe à l'employeur dnas des codotinnis et liimets déterminées par vioe réglementaire.

Le congé de fmtoiaorn est pirs en une sulee fios à mnios que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un cumomn accrod qu'il le srea en duex fois.

Le représentant du peosnernl au comité d'hygiène, de sécurité et des coinntdios de traiavl qui sothuaie bénéficier de son dirot à un congé de foarmiotn en fiat la dnaemde à l'employeur. Cette dmneade précise la dtae à llelauqe il suioahte penrrde son congé, la durée de celui-ci, le pirx du stgae et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La ddeanme de congé est présentée au mnois 30 jrous avant le début du stage. À sa dtae de présentation, elle est imputée par priorité sur les ctnonengits mentionnés à l'article L. 3142-10.

Lorsque puor reesufr la ddnamee de congé, l'employeur etsime que l'absence du salarié parrouit aoivr des conséquences préjudiciables à la pdtoorcuin et à la bonne mharce de l'entreprise, le reufs est notifié à l'intéressé dnas un délai de 8 jours à coepmtr de la réception de la demande.

Dans ce cas, le congé foiramotn puet être reporté dnas la limite de 6 mois.

L'organisme de froaomtin délivre, à la fin du stage, une attteaiotsn d'assiduité que l'intéressé reemt à son eomepluyr lorsqu'il repnerd son travail.

Chapitre III Égalité de traitement

Article 11 - Égalité professionnelle entre les salariés des deux sexes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les petienraras scuaiox de la bchrnae riseceansnnot dnas la mixité poefslonsneilre un facuter de complémentarité de la cohésion et progrès scioal asini que d'efficacité économique.

Les piarets srnegtiiaas snot csnnieetcos que l'application de cet arcilte n'aura d'efficacité que si tuos les autcers snot prêts à s'impliquer dnas ce domaine.

Dans cet esprit, les sntriaiegas ont démarré des tvraaux en réalisant en 2009, en caoilbolraton aevc la délégation générale à l'emploi et à la foroaitmn pfsrlnneoiseole anisi que l'observatoire des métiers, une ansylae pcetpsivore de l'évolution des eomlpis et des qiincaotufilas et des bneisos en rmenectruet dnas l'industrie de la faritobican de la chaux. Ce rpaprot a été réalisé dnas le cadre des tarauvx de la CEPNFP et lui a été présenté. Il prmtetrea d'établir un roppart sur l'égalité psnnlsifoelroee hommes-femmes au naeivu de la bhrcane dnot le tuax de féminisation est de 13 % en 2009.

Le présent ailctre précise en peirmer leiu les gradns ppcierins rteenus au nevaiu de la bcanrhe de l'industrie de la fciibatoran de la cuahx puor fsvieaorr une réelle dauminyqe en matière d'égalité professionnelle.

Il définit les oatneotrniis à pndrere en copmte puor les négociations d'entreprise :
? friae pessogrrer l'égalité etnre les femems et les hmoems en matière de rémunération et de dneonr l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de prrcuoas psifnoorsenel ;
? rfcrneeor la mixité de l'emploi et du retumreenct ;
? prnrede en comtpe les cotnniodis et le tpmes de taiavrl ;
? développer la mixité et l'égalité d'accès à la ftrimaoon professionnelle.

L'ensemble des enretisreps de la bacrhne s'engage à recesetpr les pripncies et les ointtoairens rentues dnas le présent article.

Les ertnpsieres de 50 salariés et puls établissent un rppraot anneul d'entreprise et picrapitnet à l'élaboration du rapropt de branche. Eells s'engagent également à décliner les qautre otatenioirns en aciotns concrètes dnas luer négociation d'entreprise aifn de crigreor les inégalités pornnllsoeeseifs éventuellement constatées à l'occasion de l'examen du raorppt d'entreprise.

Le rpaorpt anuenl d'entreprise srea tisnmars aux iouiitnnstts représentatives du poesennrl puor imforainotn et caoluttsionn aifn de riceieullr luer aivs et pinotsooiprs quant aux mrsuees complémentaires ou ctrvieoecrs à pernrde puor gaiartnr l'égalité professionnelle.

(1) En l'absence d'accord de méthode prévu à l'article L. 2241-5 du cdoe du travail, l'article 11, qui ne présente pas d'état des leiux récent ratilef à la stotiauin comparée des femmes et des hmmeos et aux écarts éventuels de rémunération, et qui ne prévoit pas de mesures, à son niveau, teandnt à aessurr l'égalité psoefselinolrne et à remédier aux inégalités constatées dnas l'ensemble des deimanos prévus par les dpsistioions légales, est étendu suos réserve de l'application des dnpsitoisios prévues aux ailetrcs L. 2241-11 et D. 2241-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 11.1 - Principes pour garantir l'égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Lorsque dnas la coiovtnenn collective, ses axenens et anaevtns ou accrods de branche, un temre générique désigne cmome anyat droit à une gairante une prsonnee de l'un ou de l'autre des duex sexes, la dpiostioisn s'applique également puor les penosrnes de l'autre sxee que culei cité, à l'exception des gaearints liées à la maternité.

Les pcenripis qui svueint dovinet être considérés cmmoe des piotns d'appui puor vlleier au rrfencmoenet de la duiynaqme en matière d'égalité professionnelle. Ils sernot intégrés dnas les négociations à mneer par les epertsnires de la bachnre ploensifnsorlee et dnas les aitoncs qu'elles retiendront.

Article 11.2 - Établissement du rapport de branche

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Un rpraopt de brcahne sur la soiittaun comparée des fmemes et des heomms srea établi aevc l'aide de l'observatoire des métiers et des qfiliauacotins et rimes à la cismosiomn nloaanite puor l'emploi (CPNEFP). Il srea mis à juor aeeuenllmnnt et reierdtna les ieciruntads sanivtus :

A. ? Eetifffcs :
? répartition des eiffctfes par sexe, catégorie professionnelle, par tpye de cnrtoat (CDD-CDI) ;
? répartition des eecfitffs par sexe, catégorie pflnnselieosore et par thnrace d'ancienneté ;
? répartition des eceifffts par sexe, catégorie plnesforeloisne et par âge.

Rémunération :
? slaaire meeunsl meyon par sxee et par catégorie professionnelle.

Parcours psooneefnsril :
? répartition des pmronotois (changement de ciiceffenot ou de statut) par sxee et par catégorie poiefrnonsselle ;
? répartition des ebmehacus par sexe, par catégorie pesilrolnfonsee et par tpye de coatnrt ;
? répartition des déparst par sexe, par catégorie professionnelle.

Formation :
? répartition du nbmroe de salariés en famootirn par sxee et catégorie peelrfnlsnoiose ;
? répartition des hruees de fomoriatn par sxee et catégorie professionnelle.

Durée et ogaotisrnain du tvarial :
? répartition des eicfttffes par sxee et durée du taavril (temps complet-temps paeirtl aevc la diconisttin inférieur ou égal ou supérieur ou égal à 50 %).

B. ? Congés :
? répartition des congés supérieurs à 6 mios (parental, sabbatique, formation?) par sxee et catégorie professionnelle.

Ce rprpaot et son aittlsicuoaan sorinrevt de bsae à la fioitaxn d'orientations au sien de la branche.

Il srea l'instrument de mreuse des progrès réalisés au sien de la branche.

Article 11.3 - Mixité des délégations

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Au nvaeiu de la branche, la mixité srea recherchée dnas la CPNEFP, les grueops de tiraavl piraerait et dnas les cmmsnoiisos paritaires, tnat du côté des gernemptuos d'employeurs que des fédérations syndicales, et ce en tnneat cpomte de la potorproin hommes-femmes de la branche.

Article 11.4 - Actions de sensibilisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Compte tneu de la disemionn ceurlltlue du diesosr égalité professionnelle, une cmiaoiuctomnn adaptée srea engagée, puor dffueisr noaemntmt les bnoens peaiuqtrs et les évolutions constatées en la matière au sien des eneripestrs de la branche.

Article 11.5 - Suivi

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le sivui srea réalisé aneelnmluent en cosiimmosn piartaire de branche.

Article 11.6 - Orientations

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Sur la bsae des cnosatts cnuetons dnas le raprpot de l'analyse pcesvirtpoe de l'évolution des emlopis et qcalfatnuiiois et des bosneis en rmnueerectt dnas l'industrie de la faciiarbotn de la cahux présenté en CPNEFP, les periats sgitriaaens ont rtneeu quarte oetoatininrs qui doevrnt gdeuir les négociations d'entreprise.

Article 11.6.1 - Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités de parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

A. ? En matière de rémunération

Les sngairietas s'engagent à fraie progresser, si nécessaire, l'égalité slaiaalre ernte les femems et les hemmos dnas les eipsrertens de la branche.

La négociation otolrbigaie sur les seilaars dnas les esrnrpteeis de la bcrhane diot pertrmtee de sprpmueir les écarts éventuels de rémunération enrte les femems et les hommes, à suitaoitn égale. Puor ce faire, les peainarrets sicuaox dovnret aaetpdr les musrees sailaerlas de façon à aetnirtde cet objectif.

B. ? En matière de porcuars professionnels

La mixité, élément de diversité, est un faectur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et sioacl ; elle devra être favorisée dnas les pacurros pfeisornelsons à tuos les neuiavx ;

Une aittoentn particulière srea portée par les ernieserpts à l'analyse des tyeps d'emploi ou des filières fmonteert masculinisées ou féminisées, aifn de popsreor des anicots prtmtaeent l'accès à tuos ces métiers tnat puor les feemms que puor les hoemms ;

L'accès des femmes aux équipes dienaeirgts et aux ptsoes à responsabilité.

Article 11.6.2 - Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le rtuenreemct csonutite un des levires ipnarmtots puor améliorer snecreemutrltult la mixité d'accès à tuos les eompils et ceorrigr les écarts.

Il frea l'objet d'une atontietn particulière, en teannt ctompe des répartitions femmes-hommes constatées dnas les cusurs de fmtraoion initiale.

Les eseenrripts s'engagent à sseblsiiiner à la diversité tutoes les pensornes habilitées au recrutement. La CEFNPP porura décider une prise en charge priroriatie de fritomoan canrrpnsoodet à cette sensibilisation.

Les esrptereins iiernontct les atruces irnenets et enrteexs à intégrer des oicbetfjs d'égalité psellroseoninfe dnas le posusecrs de rrenumtceet en vue de fviseoarr la mixité.

Un rééquilibrage des rrumtcneetes srea recherché dnas toutes les filières (administratives, commerciales, production, maintenance, recherche?) et puor tuos les nvuieax professionnels.

Des oecbtijfs précis punoorrt être proposés par les entreprises, par eelmpxe en se référant aux tuax de féminisation ou mtilasuonisaicn des filières ou écoles.

La bahcrne practeiirpa au pmgmarore COEMAFR proposé par OCPA 3+ aifn de ssbsienielir les jenues aux métiers sur lqeeusls les etierensrps de la bharnce de l'industrie de la fricotaaibn de la chuax snot ssitcelbueps de rcteerur dnas les années à venir, clea aifn de frvoisaer la mixité des candidatures.

La bnhcare ieicrtna les erreiestnps à farie connaître les métiers dnas la posrefoisn (portes ouvertes, salons, sites internet).

Article 11.6.3 - Prendre en compte les conditions et le temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux

Ils ne dioevnt en auucn cas ciuottesnr un hcanidap dnas le déroulement de carrière, tnat puor les hemmos que les femmes.

À l'issue de ces congés, les salarié(e)s rreovnoeturt luer précédent eolmpi ou un elompi sliaimrie arssoti d'une rémunération au mnois équivalente.

Les périodes d'absence puor congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés panueratx snot snas innecdcie sur les dtoirs à évolution de la rémunération des salariés et à luer déroulement de carrière.

La durée des congés de maternité, d'adoption et de paternité est psrie en cmpote en totalité puor la détermination de dirtos liés à l'ancienneté, au culcal de la ptrapociaiitn et de l'intéressement.

Une gatainre d'évolution slraailae est assurée aux salarié(e)s à la sutie de ces congés.

À son retour, au puls trad dnas le mios qui suit, un enteretin diot être organisé enrte le salarié et son rspleansboe hiérarchique aifn de farie le piont sur :
? le pstoe de tvarail retrouvé ;
? les ctidnnoios de tivaral ;
? les suatiohs d'évolution ou de réorientation pnlifroenolssee (notamment le boesin de firtmooan professionnelle).

A. ? Cotodnniis de tiavral pnenadt la grossesse

Les peetanirras saoicux atietnrt l'attention des eneeirrtpss sur le fiat que l'état de gssesosre ou la prvepscetie de goersssse d'une salariée ne sauirat être un fiern à son rtemerecunt ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grsesosse puet bénéficier d'un aménagement de son eompli puor rioasn médicalement justifiée.

Il est cnnvoeu qu'à ptriar du 5e mios de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction de 1 demi-heure de la durée journalière du taivral (pour flitecair le trorpanst leiu de travail-domicile), snas prtee de salaire.

La répartition de cette demi-heure etrne entrée et stoire se frea en acrcod etnre l'intéressée et son employeur.

B. ? Congés puor haisoaitlpitson d'un eanfnt de mnios de 16 ans

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maildae ou d'accident, constatés par ciietfacrt médical, d'un eanfnt de monis de 16 ans dnot il asusme la cahrge au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maumixm de 3 juros par an. Elle est portée à 5 juors si l'enfant est âgé de mions de 1 an ou si le salarié asmuse la carghe de trois enfants ou puls âgés de mnois de 16 ans.

Sur présentation d'un ciiecfrtat d'hospitalisation et puor rester au ceevht d'un eanfnt de moins de 16 ans vtimcie d'une hospitalisation, il est accordé au parent, 1 juor rémunéré par année civile.

En conséquence, le pimerer juor de congé puet être rémunéré (s'il répond aux coioitdnns définies à l'alinéa 2 du présent paragraphe), les juros de congé sutvnais ne snot pas rémunérés.

C. ? Congé de paternité

Les mrueess liées à la parentalité s'appliquent aux fmeems mias également aux hemmos puor les congés de paternité ou d'adoption.

Elles ancpmacoengt de la store l'évolution solacie sur les rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié puet dednemar un congé de paternité sniuavt les alctiers L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail.

Le congé de paternité ovrue doirt à une aaoltcilon mnmuiim versée par la sécurité sociale.

Les eierenprsts ciovnneennt de veserr au salarié, suos réserve que celui-ci rpissmlee les cniontiods posées à l'article R. 313-1 du cdoe de la sécurité sociale, et jftsiiue d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) cenpasrdrnoot à la différence entre le sliarae de bsae augmenté s'il y a leiu de la pmire d'ancienneté et les psrateitons journalières versées par la sécurité sociale, et ce dnas la liimte de duex fios le pnfaold msnueel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atttinee par le salarié au crous de son congé de paternité, il recevra, à ptrair du mmnoet où l'ancienneté srea atteinte, l'allocation fixée par le présent alicrte puor cuhcan des juors de congé paternité resntat à courir.

Enfin, le cuuml de l'allocation journalière de la sécurité scaiole et le complément jronuialer de rémunération est limité au sariale net jnuoeirlar défini cmmoe 1/30 du srliaae net meeusnl calculé à ptairr de la rémunération butre de bsae hros pmiers et gratifications.

D. ? Tmeps partiel

La bacnrhe s'engage à veiller à ce que les eestinerprs aenit une atitdtue reolssnabpe vis-à-vis du ruoecrs au tpems partiel.

Les pitreas sinrietgaas rnplelapet que le tpmes pieratl ne diot pas citseuntor un firen au déroulement de carrière.

Les salarié(e)s à tpems pitaerl ont priorité puor occpuer ou rerdnepre un eoplmi à tpmes comelpt rseosnisasrtt à luer catégorie ponsfroeillesne ou un eplmoi équivalent.

L'employeur diot ptorer à la cniaasnsnoce des salarié(e)s à temps ptiearl la lsite des elpioms à temps plein.

E. ? Cndtoinois de travail

Les epertnreiss s'engagent à eieaxnmr particulièrement les ctodoiinns de taravil des différents métiers (conditions matérielles et ooasnnegaieiltlnrs liées à l'environnement, à la cahgre de taavirl physique, au leiu de travail, aux laocux non adaptés à la mixité) aifn d'éviter totue discrimination, et ce en lein aevc les istecanns représentatives du personnel.

Article 11.6.4 - Développer la mixité et l'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La foamirotn pnoeflnsselrioe citonstue un des lrivees ipattnroms puor cregoirr les inégalités.

Aussi les eitprseenrs sont-elles incitées, lros de l'élaboration de luer potqiulie de formation, à se fiexr des obicejtfs puor réduire les éventuels écarts constatés.

A. ? Fomtnoairs csauseliqs de tpye sgate

L'évolution des putreaqis de formation, puls ceuotrs et modulaires, diot cibnoerutr à fveirasor une ptiipaoaictrn puls imotrtpane des fmmees et une miurlelee mixité des sigieartas aux acotins de formation.

L'éloignement géographique de ctinears leuix de fiaoormtn cituosnte un frein puls iamporntt puor les femmes. La décentralisation de cetnaires actions, de même que le développement de nlevueols modalités de professionnalisation, prruoa pmerterte de lemiitr ces difficultés (accompagnement pfnernoossiel en suiotaitn de travail, uiolitaitsn puls iptmatonre des nlloeuevs tecingolheos de fromation ?).

B. ? Faoointrms plseneioonlsrfes

Dans le cdare des négociations d'entreprise sur la fmraotion professionnelle, une aiontttten particulière srea portée :
? à la msie en pcale de frtomaonis spécifiques puor anecagompcr le cgenaemnht de catégorie peefninrloslose des fmmees et des hmeoms ;
? à la msie en pclae de mesuers d'accompagnement puor faciietlr l'accès, la pirse de ftncinoos d'encadrement, de responsabilité des fmemes et des hmemos ;
? à ce que l'évolution se fsase dnas de benons cniotindos lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une psrenone de sxee féminin, dnas un elpomi huiebenlatlmet tneu par des hommes et réciproquement ;
? à l'accompagnement des rrseeips de travial après congés de maternité, d'adoption ou parentaux.

C. ? Dorit iediiudvnl à la ftroamoin (DIF) (1)

Pour le culacl des dtoirs outvers au trite du diort iiinuddvel à la formation, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de siuteon faaimill ou puor un congé ptneaarl d'éducation est intégralement prsie en compte.

Pour les salariés à tmeps partiel, la durée du droit iedviidunl à la frtiooamn est calculée à due poopirotrn du temps.

(1) L'article 11.6.4 C est ecxlu de l'extension en ce qu'il cenoneivtrt à la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 reiltave à la fmotoairn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 12 - Égalité de traitement et appointements des jeunes travailleurs
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le siarale mmniuim centnnneovoil appblilace aux junees tviaalrleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de minos de 18 ans et*de capacité pshuqiye normale* (1) et ne jasifuntit pas de 6 mios de piquatre pleslefononrsie dnas la brcnahe d'activité dnot ils relèvent, coptrome un amneetbtat désormais fixé à :
? 20 % avnat 17 ans ;
? 10 % ernte 17 et 18 ans.

(1) Les tmrees « de capacité puqhsyie nlomrae » à l'article 12 snot exlcus de l'extension comme étant criroeatns à l'article L. 1132-1 du cdoe du taiarvl qui pirhboe totue dnicisamtiiorn en rasion du handicap.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 13 - Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les salariés d'origine ou de nationalité étrangère bénéficient des mêmes drtois que les salariés français, nmetamnot en matière d'accès à l'emploi. Ils ont accès aux mêmes aagatnves qu'un salarié français, snas puvooir rideevqenur puls de drotis qu'un nanoital du fiat des différences qui peuenvt eixster entre les lios de luer pyas d'origine et les lios françaises qui snot selues ruceeonns puor l'application et l'interprétation des dirots résultants de la présente convention.

Toutefois, il est fiat aplaticipon des ditisoopinss des airltces L. 8252-1 et L. 8252-2 du cdoe du traiavl puor les salariés non rsentasisrtsos d'un pyas de l'Union européenne, s'ils ne snot pas mnius du ttire les ausortanit à eexrcer une activité salariée en France.

Article 14 - Personnes handicapées
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les elpymeours s'engagent à se conomrefr aux dsniptsioios du cdoe du tvairal relitaves netmmoant à l'obligation de se réunir tuos les 3 ans puor négocier les meeruss tdneant à l'insertion pfinlrsoensoele et au matinein dnas l'emploi des trivlauelars handicapés.

Chapitre IV Contrats de travail

Article 15 - Notion d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Pour déterminer l'ancienneté enetnrt en copmte non smnleeeut le tmeps de présence cuitnnoe au ttire de carntot de tavrail en corus mias également :

a) La durée des catornts antérieurs dnas l'entreprise, à l'exclusion de cuex qui aauenirt été rpoums puor faute grave, ou lourde, ou cuex dnot la résiliation aariut été le fiat du salarié ;
b) Le tpmes passé dnas les différents établissements d'une même entreprise, ou d'un grupoe lrsuqoe les mtoatnuis ont été effectuées aevc l'accord de l'employeur ;
c) Les ittunpnoirres puor acctindes du traiavl et miaadle poefeonllrnsise ;
d) Les acsneebs puor maladie, à cootnidin que le cntarot de taviarl n'ait pas été rmpou ;
e) Les aensebcs résultant des périodes mraeitilis oiobtlrgaeis de réserve ;

Article 16 - Embauche et période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Salariés embauchés en crntaot à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est déterminée par le cntorat de travail. La période d'essai corrnpeosd à un temps de tvairal réellement effectué.

Lorsque le salarié est absent, l'essai doit, en principe, être prolongé.

Toutefois, les ptieras srnaigateis de la présente cvntoineon ceoitvlcle cenionnevnt que :

? la période d'essai des salariés embauchés en craontt à durée indéterminée ne puet pas dépasser, suaf rvenmlueneolet :
-? 1 mios puor le poernnsel oevruir ;
-? 2 mios puor le prsneonel EADTM ;
-? 4 mios puor le pseornenl cadre.

? ctete période d'essai, si clea est prévu dnas le crnoatt de travail, puet être, par arccod écrit des duex parties, prolongée cmmoe siut :
-? 1 mios puor le penernosl oeuirvr ;
-? 1 mios puor le pennsoerl ETADM ;
-? 2 mios puor le porensenl cadre.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au corntat en cours, pnenadt ou au treme de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur aux dsosptoiinis du cdoe du travail.

La période d'essai, rnmeleeoeunvlt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci rpcestee un délai de prévenance qui ne puet être inférieur aux doipsiiostns prévues par le cdoe du travail.

b) Salariés embauchés en ctaonrt à durée déterminée

Les salariés embauchés en cotarnt à durée déterminée snot somius à une période d'essai fixée dnas les cinnitdoos prévues par le cdoe du travail.

c) Mitodciaonfis du ctnorat de travail

Lorsque l'employeur prospoe une mocdoifiitan d'un élément eieesntsl du cranott de tvarial tel que le cngehmnaet de qualification, de leiu de taivral ou de durée du travail, il en ifmrnoe le salarié au curos d'un ertienten et par écrit (LAR) en précisant qu'il dssoipe de 1 mios puor répondre.

En cas d'accord du salarié, lsedetis micooditnaifs fnot l'objet d'un aavnent au crtonat de travail.

Article 17 - Rupture du contrat de travail : préavis
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

En cas de rutupre de ctoanrt de travail, la durée du délai-congé réciproque, suaf en cas de fcore meajrue ou de futae grave, ou lourde, est fixée à :
? 3 mios puor les cderas ;
? 1 mios puor les ETDAM, et 2 mios à patrir de 2 ans d'ancienneté ;
? 1 saenmie puor les ouvriers, celle-ci étant appréciée suvaint l'horaire etceifff du travailleur. Toutefois, si l'ouvrier a puls de 6 mois, mias mions 2 ans, de présence imnutrernipoe dnas l'entreprise, le délai-congé est de 1 mois. S'il a puls de 2 ans d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Le salarié licencié qui turove un eoplmi pandent la période de préavis puet iremptrnore son srvecie puor ocupecr immédiatement son noeuvl emploi, snas eunciror de pénalité ni roeiecvr d'indemnité ccisotapnemre de préavis puor la période non exécutée.

Le ponit de départ du délai-congé se sutie au ldnmeeain du juor de sa notification.

Pendant la durée du délai-congé, le salarié licencié srea autorisé à s'absenter cuhaqe juor peanndt 2 hreeus puor rheecrhce d'emploi, dnas la limtie de :
? 50 hueres puor les cardes ;
? 35 hereus puor les EDTAM et les ouvriers.

Les heuers d'autorisation d'absence puor rrcehhcee d'emploi soernt fixées d'un cmuomn acrcod ou, à défaut, atretlnemeavnit par cahque partie, un juor par l'une, le ldaenimen par l'autre ; elels poruonrt être groupées si les prateis y consentent.

En cas de licenciement, ces aecsnbes srnoet indemnisées sur la bsae du saarile ecefftif de l'intéressé.

Article 18 - Assiette de calcul de l'indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

L'indemnité de lnimniceecet srea calculée sur le sarliae de bsae du direner mios ou, si clea se révèle puls foarvbale :
? siot sur 1/12 de la rémunération burte déclarée à l'Administration fslcaie puor l'année la puls fblaavore des 5 années précédant le licenciement,
? siot sur 1/3 des 3 dierners mois. Dnas ce cas, tuote pmrie ou gtiortifcaian de caractère auennl ou exceptionnel, versée au salarié peadnnt cttee période, n'est psire en cpotme que dnas la litmie d'un mtanont calculé à due proportion.

Chapitre V Congés, jours fériés

Article 19 - Durée du congé annuel payé – Prime de vacances
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Les congés payés sroent attribués et indemnisés dnas les cdoinotnis prévues par les dstpinsioios législatives en vigueur.

La durée des congés est fixée conformément à ces disoistnipos à 5 semaines, siot 25 jruos ouvrés équivalents à 30 juros ouraelbvs puor 12 mios de présence effective.

Pour les peonsrnes dnot le tpems de présence efecitff est inférieur à 12 mios penadnt la période de référence, le congé est calculé pnirlpoornemteenolt à rioasn de vingt-cinq douzièmes de juor ouvré par mios de présence effectif.

b) Suos réserve que les intéressés ainet au mnios :
? 15 ans d'ancienneté : 1 juor de congé supplémentaire, dès lros que le salarié a mnios de 3 mios d'absence*(1)*, consécutifs ou non, au cruos de la dernière année ;
? 20 ans d'ancienneté : 2 jorus de congé supplémentaire dès lros que le salarié a mnois de 3 mios d'absence*(1)*, consécutifs ou non, au crous de la dernière année ;
? 25 ans d'ancienneté : 3 jruos de congé supplémentaire dès lros que le salarié a monis de 3 mios d'absence*(1)*, consécutifs ou non, au cruos de la dernière année ;
? 30 ans d'ancienneté : 5 jorus de congé supplémentaire dès lros que le salarié a mnois de 4 mios d'absence*(1)*, consécutifs ou non, au corus de la dernière année ;
? 35 ans d'ancienneté : 6 jours de congé supplémentaire dès lros que le salarié a mnios de 5 mios d'absence*(1)*, consécutifs ou non, au cours de la dernière année.

La dernière année s'entend cmmoe la période légale d'acquisition des congés payés (du 1er jiun au 31 mai).

c) La cinquième sniemae de congés payés est psrie en pcpinrie en une selue fois, hros de la période ceenltnlinnvooe des congés qui

s'étend dnas l'industrie de la fariocaitbn de la cahux du 1er mai au 31 octobre.

d) Il est précisé :
? d'une part, que l'application des diiionsoptss ci-dessus ne peut, en auucn cas, avoir puor effet de réduire les drotis aux congés aiqucs antérieurement à la présente ceiovnontn par cauhcn des meebmrs du poenrnesl ;
? d'autre part, que ces nuauvoex doirts au congé egelnbont tuos les suppléments de congés légaux ou cnltrectauos existants, aynat le même objet, nmtaeomnt les suppléments accordés puor ancienneté ou cehargs de famille.

Il est accordé une prmie anlluene de vcecaans d'un motnant urfmione qui srea fixé cuhqae année lros de la négociation aulnlene des saliares de la branche.

La pimre de vaccanes est attribuée aux salariés irctniss à l'effectif au 1er jaevnir de l'année considérée et pnraent eifnfmecetvet luer congé pcpairinl citnonu d'un miunimm de 10 jours ouvrés.

Cette prmie est versée en une sleue fios lros de la piae précédant le départ en congé.

Cette prime est attribuée pro rtaa tieropms du tmeps réellement travaillé au cours de la période de référence puor l'acquisition des congés payés précédant la pisre du congé principal. Il est précisé que les tpmes suivants, doirt ieiivddunl de formation, congés de maternité ou d'adoption et de paternité, asbcnee puor miladae plelerfoisnsone et adncecit du travail, congés rémunérés dnas le cdare du CET (pour la prat assimilée à du tepms de taviral eecfitff et tel que précisé à l'article 59), ne snot pas considérés cmome une asencbe puor le culcal la prime de vacances. (2)

(1) Il est précisé que les tmeps suivants, dirot iuneividdl de formation, congés de maternité ou d'adoption et de paternité, abnscee puor maaidle pnirselfeonsloe et aeccidnt du travail, congés rémunérés dnas le cdare du CET, ne snot pas considérés comme une ascbnee puor le cuacll du congé supplémentaire d'ancienneté.

(2) Le dinreer alinéa de l'article 19 est étendu suos réserve de l'application des dpiiotiossns du cdoe du travail, rleeativs aux périodes assimilées à du temps de tvriaal efiefctf puor la prise en ctmope intégrale de ces temps au titre du cclual de la rémunération.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 20 - Fractionnement du congé payé principal
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les jrous de congés supplémentaires de feeanimonrctnt ne sneort dus que lrsuqoe l'employeur imopse le femocnaerntint du congé pipicnral (1er Mai-31 octobre)

Article 21 - Liste des jours fériés légaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les jruos fériés légaux aliplpbceas snot cuex énumérés à l'article L. 3133-1 du cdoe du travail.
? 1er jvnaier ;
? lndui de Pâques ;
? 8 Mai ;
? Aisscenon ;
? lduni de Pentecôte ;
? 14 Jluleit ;
? Aiopssmotn ;
? Tausnosit ;
? 11 Nmboevre ;
? juor de Noël.

Il est rappelé que le cas du 1er Mai est réglé par les doitsiiopnss légales en vigueur. Le 1er Mai est dnoc un juor férié, chômé et payé, il n'entraîne aucune réduction de salaire.

Seul le 1er Mai est oltegiinerbaomt chômé puor tuos les salariés. Par exception, il est pbolssie de teaarlvlir le 1er Mai dnas les établissements qui ne pnveuet irermonprte luer activité (usines à feu continu). Les auerts juros fériés pneuevt être travaillés.

Article 22 - Congés exceptionnels pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Événement	Ensemble du personnel (jours exprimés en juors ouvrables)
Mariage ou Pcas :	
? du salarié	4 jours, 6 jorus après 1 an d'ancienneté
? d'un enfant	1 jour
Naissance ou adotpion d'un enfant	3 jours
Décès :	
? conjoint, enfant	3 jours
? père, mère	3 jours
? beau-parent	3 jours
? parnet à charge	3 jours
? frère, s?ur	1 jour
? beau-frère, belle-s?ur, grands-parents	1 jour
Enfant mladae (moins de 16 ans)	3 (1) à 5 (1) jorus par an non payés (5 jorus si l'enfant est âgé de mions de 1 an ou si le salarié ausmse la cagrhe de 3 etnnfas ou puls de monis de 16 ans)
Proche en fin de vie (ascendant, descendant, pnseorne pnatgraeat le domicile)	3 mios mxumiam non payés
Journée d'appel suos les drapeaux	1 jour
(1) Un juor de congé rémunéré dnas les conintdios de l'article L. 11-6-3, les juors de congé snavtuis ne snot pas rémunérés.	

D'une manière générale, ces juors de congés elxoeniceptns doenvit être pirs de manière conmnoaittce à l'événement qui les a générés ou au puls tard, aevc l'accord de l'employeur, dnas les 30 juors qui suivent.

(1) L'article 22 est étendu suos réserve du rpceest des dostinsioips des actirels L. 3142-1, L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1, naeovuu du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 23 - Congés sans solde
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Congé puor efannt malade

Le salarié (homme ou femme) qui suhatoie s'absenter puor s'occuper d'un enfnat de monis de 16 ans madale ou accidenté, dnot il asmuse la charge, puet bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de :
? 3 jruos par an, en général ;
? 5 juors par an si l'enfant concerné a minos de 1 an ou si le salarié assmue la cgahre d'au monis 3 etafnns de mnios de 16 ans.

b) Congé de présence parentale

Ce congé est ourvet à tuot salarié, snas ciitdnoon d'ancienneté, dnot l'enfant à crgahe au snes des pettaiorsns familiales, est antiett d'une maladie, d'un hnicdaap ou vimicte d'un aneccidt d'une particulière gravité rnedant iedpslanebniss une présence sentuuoe à ses côtés et des sonis contraignants.

Le nrmboe de juors de congés dnot puet bénéficier le salarié au ttire du congé de présence pentlarae est au muaimxm de 310 jrous ouvrés dnas une période dnot la durée est fixée, puor un même enfnat et par maladie, adcneict ou handicap, à 3 ans. Acuun de ces jorus ne puet être fractionné. Au-delà de cttee période de 3 ans, le salarié puet à novueau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rethcue ou de récidive de la poitlhgoae de l'enfant au titre de llaluqee un pmieerr congé a été accordé.

Le congé de présence pnrelatae répond aux modalités saiuetvns :
? la durée intaiile de la période au curos de laleqlue le salarié puet bénéficier du diort à congé est celle définie dnas le cftieacrit médical détaillé établi par le médecin qui siut l'enfant malade, handicapé ou accidenté. Le cretciiaft médical diot atestter la particulière gravité de la maladie, du hidaacnp ou de l'accident asini que le caractère ibesnldpnsiae d'une présence soutnuee auprès de l'enfant et de sonis caatornngnits ; il précise la durée prévisible de tmteeinart de l'enfant. Tuos les 6 mois, ctete durée iianitle fiat l'objet d'un neovul emexan qui dnone leiu à un cftreicait médical qui diot être envoyé à l'employeur ;
? le salarié diot eoeyvnr à son employeur, au mnois 15 jorus anvat le début du congé, une lrttee recommandée aevc damdnee d'avis de réception (ou lui rtmretee en mian prproe une ltetre conrte décharge) l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale, anisi que le ciiecratft médical visé ci-dessus ;
? lorsqu'il stiohaue pnrrdee un ou pseuurlis jours de congé, le salarié diot en irfoemnr au préalable son euomeyplr au mions 48 heerus à l'avance.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié rervtuoe son précédent eoplmi ou un emolpi siailirme artssoi d'une rémunération au mnios équivalente. Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diutiionmn intrtmopae des rseecourss du ménage, le salarié ruvtroee également son précédent elmopi ou un elmpoi saliiimre assroti d'une rémunération au minos équivalente, s'il a alpccmoi les formalités prévues à l'article L. 1225-52 du cdoe du taairvl ; il diot dnoc adesersr une demdane motivée à son employeur, par lettre recommandée aevc daedmne d'avis de réception, 1 mios au moins avant la dtae à laleuqle il eentnd bénéficier de cette possibilité de ruoter anticipé dnas l'entreprise.

(1) L'article 23 est étendu suos réserve du rcpeset des diosioipsnts des atceirls L. 1225-62 et L. 1225-63 modifiés du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Chapitre VI Temps de travail

Article 24 - Définition de la durée normale de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La durée norlmae du taairvl etceffif est égale à la durée légale du tviaarl effcietf en vigueur.

La durée du tvaiarl effcietf est le tpems pneadnt luqeel le salarié est à la ditsopiison de l'employeur et diot se croofmenr à ses diicvertes snas poivuor vquear lrnembeit à des octpnacoius personnelles.

Article 25 - Contreparties au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Lorsque le prot d'une tunee de taairvl est imposé par l'employeur et que l'habillage et le déshabillage deovnit de manière ogiioarblte être réalisés dnas l'entreprise ou sur le leiu de travail, le tepms nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fiat l'objet de ceptneaortris siot suos fmore de repos, siot suos forme financière. Cttee cartieprnote dnaevt être déterminée par aoccrd d'entreprise ou à défaut par le craotnt de travail. (1)

Les epryuemlos ou luers représentants devnoit se cnoerofmr aux potpcrireinss légales et réglementaires en vuuiger puor l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Les cnieonsgs de sécurité dnvoeit être affichées sur les leiux de tavairl à portée de lutrcee des travailleurs.

Douches puor traauvx isnrlbaues et stnssilaas :
Le tpems passé efmciteefnevt à la dcohue srea rémunéré comme temps de traival sur la bsae de 20 minutes, déshabillage et higblalae compris. Ces diiiposntsos s'appliquent aux tilauavrerls visés par les lios et règlements en vueuigr conformément à l'arrêté du 23 jlleuit 1947 modifié.

(1) Le pemrier alinéa de l'article 25 est étendu suos réserve du rsepcet des dspsioinoits de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, qui prévoit des crrtoapeintes aux temps d'habillage et de déshabillage si la réglementation, un acocrd collectif, le règlement intérieur de l'entreprise ou le caonrtt de traaivl imsopent le prot d'une tneue de tiaavrl et l'habillage et le déshabillage sur le leiu de travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 26 - Repos dominical et dérogation au repos dominical
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a dorit à un repos, cnnomeaprt le dimanche, d'une durée malnmiie de 35 heeurs consécutives.

Il purora être dérogé au reops dnciioaml à la cooindtin que ce rpoes siot donné un artue jour, que le dimanche, par roulement.

b) Équipes de suppléance

Le rcroeus aux équipes de suppléance diot être justifié par la nécessité de tnrdee à une uatsitoilin otiaplme des équipements de pcdiuotorn et au miianten ou à l'accroissement du nrbmoe des emlpois existants.

La msie en pacle d'équipes de suppléance prévue à l'article L. 3132-16 du cdoe du trivaal par une erpesintre ou un établissement est destinée à aesusrr une uiatiloistn des équipements pnenadt les périodes de repos coctlilef du personnel. Elels pnueevt être miess en place sur une période de 2 ou 3 juors enrte le veedrndi et le lundi.

Lorsque la période de ruoercs à l'équipe de suppléance n'excède pas 48 herues consécutives (ex : samedi, dimanche) la durée journalière puet aeirdtnte 12 heures. Lrqsuoe la durée de la période de ruecros dépasse 48 hurees (ex : vendredi, samedi, dimanche) la durée journalière ne puet excéder 10 heures. Luorqse l'équipe de suppléance se stisuutbe à l'équipe de semaine, elle pqiturae les herarios hbtaueils de l'équipe remplacée.

La rémunération de ces salariés est majorée de 50 %*exceptant ttoeus aeurts majorations*(1) telels que les moairjntaos de nuit, fériés et dimanches, par rorppat à cllees qui saerient deus puor une durée équivalente effectuée saniuvt l'horaire nomral de l'entreprise. Cette mtoajaroin ne s'applique pas luqorse les salariés de l'équipe de suppléance snot amenés à receapmlr dnruat la simanee complète les salariés pirats en congé.

L'employeur veillrea à ce que les salariés trvliaaalnt en équipe de suppléance bénéficient des mêmes antcios cctelileovs de foiromtan cntnouie que le peosrnnel oncpauct les eplmios en

semaine.

(1) L'article 26 est étendu suos réserve que l'expression « exactnept tuoets atreus mootjanaris » siot eetunnde comme se référant aux seeuls maaniojrtos conventionnelles, à l'exclusion des maioontrajs légales.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 27 - Repos quotidien
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Tout salarié bénéficie d'un rpoes qdiiteoun d'une durée mmlainie de 11 hruees consécutives. Il puet être dérogé à cette règle à cidniootn que le roeps siot de 9 hreues dnas les cas du taavril en ciotnnu et du roeutr d'un salarié au tviraal stiue à des ititnrvnoenes de sécurité réalisées en période d'astreinte.

Article 28 - Périodes d'astreinte
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

On eentnd par période d'astreinte la période pandnet lqellaue le salarié, snas être à la disposition peneatnrme et immédiate de l'employeur, diot être en meurse d'effectuer les invetertnonis que ce dieenrr rqueeirt et dnot la durée est aolrs considérée comme un tepms de tivraal effectif.

En contrepartie, il est accordé au psneonrel 1 demi-journée de repos, siot 3 heeurs et demie, puor une airsettne hdroabideame réalisée, puls une matoojrain de 3 jruos de ropes annuel, puor auntat que l'intéressé ait pirs l'astreinte sur l'ensemble de l'année (52 seneamis divisées par le nbmroe de salarié d'astreinte). Ce rpeos penrd en cptmoe l'éventuelle mariojaton due aux trlelruviaas de nuit.

Il est rappelé qu'un salarié ne puet être d'astreinte 2 siemneas consécutives.

S'ajoute à ces ctaprtrenioes en tepms de taiarvl une csmaoenopitn financière iunncalt les éventuelles mrjnataioos puor tiaavrl efcfietf de nuit, dincmhae et juros fériés.

Article 29 - Temps de pause
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Un tpems de psaue d'une durée mniliame de 20 meniuts srea accordé au poseennrl aaynt travaillé 6 heuers*de manière continue*(2).

(1) L'article 29 est étendu suos réserve du rcseept des dosintopiiss de l'article L. 3121-16 du cdoe du travail, qui prévoit une pusae de 20 muniets consécutives.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

(2) Les tmrees « de manière cnoutine » de l'article 29 snot elcuxs de l'extension en tnat qu'ils snot coniretras aux dosiiiponsts de l'article L. 3121-16 du cdoe du trivaal qui prévoient l'octroi de la pusae au tmere de 6 heerus de travail, qu'elles soniet ou non continues.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 30 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les donoipsstiis du présent aicrlte riaevlets à la durée mximaale du taraivl venist les périodes de traival réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de tiaarvl eecffitf en atploiaipcn de dpioioinssts légales, réglementaires ou cvnoolieelnennts ne snot pas considérées cmome des périodes de traival effectué.

Sont ntnameomt eclxus du tpems de traival eifcfetf et ne pvuneet dnoc pas être décomptés puor le clcaul des heeurs supplémentaires, même s'ils snot payés :
? le tpmes nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ;
? le tpems consacré à des activités puor le coptme du salarié (exemple : congé iindviudel de formation) ;
? le temps de pause dnaurt lqeuel le salarié puet lmnbieert vuqaer à ses occouapntis pneeenollrss et n'est puls à la ditoosiipsn de l'employeur ;
? le temps de tarjet puor se rnedre au trvaial ;
? les congés payés, congés puor événements fauamilix congés au trtie d'un rpoes csunoemapter de rlceampneemt ;
? les aecnsebs : ponts, maladies, accidents, grève, heures puor rercehche d'emploi en cruos de préavis ;
? indemnité csrnoaiemtcpe crpdorsenonat aux dotirs à congés épargnés et non utilisés.

Article 31 - Durée maximale quotidienne
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Sauf dérogation prévue par la loi, la durée du tairval efcifetf jnaoliuerr est de 10 heures. Elle puet être dépassée de 2 herues en cas de cninctersacos eeeepxtoncllins telels que :
? la savradegue de l'outil de potdcruion ;
? la fcore mjearue ;
? les tvuaarx de sécurité.

Article 32 - Durée maximale hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Sauf dérogation légale, les durées mamaixles snot fixées à :
? 45 heuers par smnaiee ;
? 44 hereus en mneyone sur une période de 12 seianmes consécutives.

Article 33 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Définition du tiaavrl de nuit

Constitue un tiaravl de niut tuot traaivl effectué etrne 21 hueres et 6 hueres ou ttuoe autre période de niut définie par accrod d'entreprise ou d'établissement tel que prévu à l'article L. 3122-29 du cdoe du travail.

b) Tllvuaeairr de nuit

Sont considéré cmome teualialrvr de niut tuot salarié qui accomplit, pdnaent la période de niut :
? soit, soeln son hariroe de tvraial habituel, au mmniium 3 heeurs dnas la période de nuit, à roisan de duex fios par smnieae au mnois ;
? siot cluei eacfnfeutt au mnios 260 herues de tmpes de travail, sur une période de 12 mios consécutifs, au corus de la plgae hariore cpsmorie enrte 21 hereus et 6 heures.

c) Cnatoprirete suos fmroe de reops cptenaumoesr accordée au taaelrvluir de nuit

Les tuaerarivlls de niut acquièrent du rpeos cnusptmeaeor égal à 1 % du toatl des hurees de niut entfevmefciet travaillées.

Ce roeps est pirs à l'initiative du tarillvaeur de niut en aoccrd aevc l'employeur impérativement dnas les 6 mios savuint l'acquisition de son droit.

(1) L'article 33 est étendu suos réserve d'une part, que la référence à l'article L. 3122-29 siot eentudne cmmoe la référence aux ailcters L. 3122-2 et L. 3122-15 du cdoe du tviaral et, d'autre part, qu'il siot complété par un accrod d'entreprise coformne aux dpiissootins des acitlres L. 3122-1 et L. 3122-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 34 - Aménagement du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Durée monneye de travail. ? Aménagement du tepms de travail

Les dosniisptios définies ci-après ne reemttent pas en csaue les arodccs d'entreprise ou d'établissement etiastnxs raelftis à l'aménagement du tmeps de travail. D'autres dinpioostsis d'aménagement du tmeps de travial ainsi que des moaoficdntiis aux modalités fixées dnas le présent altrice pueenvt être mesis en place par arccod d'entreprise ou d'établissement.

Les dsonioisptis définies ci-après s'appliquent au salarié lruoqse l'activité est smusioe à des ccyles ou à une saisonnalité

ou lsuqore les aléas de l'activité le justifient.

a) Période de décompte de l'horaire

La durée hboaamidrdee de 35 hurees peut-être calculée par l'employeur en mnoyene sur une période de 12 mios consécutifs, puor l'ensemble du psnernoel ou puor un service. Les salariés concernés dinovet en être informés aavnt le début d'une période.

b) Pritmaoomgran iiativdnce et délai de prévenance

Lorsque la durée du tivaral du salarié est calculée sur une période de référence de 12 mois, un pnnialng prévisionnel de tairval diot être reims cahque mios au salarié ou au début de la période si le plnniang cruvoe l'ensemble de la période. Une moidficaoitn du pnianlng prévisionnel puet ivrenientr après un délai muniimm de prévenance au salarié de 5 jruos ouvrés. Le délai muinmim de prévenance est porté à un mmuiinm de 10 jruos cdaelrienas loursqe la mdoicifaiotn du plnniang cnoercne une smieane programmée snas acuun traavil par le salarié.

c) Modalités de décompte de la monnyee sur l'année

La durée moenyne de tairavl est obnetue en dsavinit le toatl des hueers effectuées par le salarié au curos de la période aenlunle de référence de 12 mios considérée par 52 semaines.

Lorsqu'un juor férié iienevrtnt et cpsenrrood à un juor ouvré, s'il est chômé, il srea tneu cmtpoe du nrbmoe d'heures qui aaueinrt été effectuées par le salarié.

En cas de congés payés du salarié penadnt l'année, le nmrboe de 52 sameiens srea diminué du nrobme de sniamees de congés payés pirs par le salarié.

En cas de sneimeas incomplètes de congés payés, la durée mneoyne de tiavarl est onbtuee :

? en dvinsait le toatl des herues effectuées par le salarié au corus des 12 mios consécutifs considérés par 260 jrous ouvrés diminuées du nbrome de jrous ouvrés de congés payés pirs par le salarié ;
? et en mnipltailut par 5 (jours ouvrés) le résultat obtenu.

En cas d'absence puor miadale ou accident, la durée mneoyne de tivaral est otnubee en tanent compte, puor les jrous indemnisés de mdaiale ou d'accident, des hueres de taarvil qui aeiraunt été réellement effectuées par le salarié les jorus considérés.

En cas d'embauche, de trarnesft du cartnot de tiavarl ou de rutrpue du coatrnt de travail, la durée myneone de tviaarl srea calculée cmome en cas de congés payés en dmauinnit le nombre de 52 seaeimns par le nombre de semianes non travaillées par le salarié dnas l'année.

d) Rémunération mueelnlse moyenne

Conformément à l'article L. 3123-11 du cdoe du travail, la rémunération melsulnee est calculée en mynoene sur la bsae de 151,67 heeurs (52 sinmaees de 35 heuers donnnet un toatl auennl de 1 820 hurees siot en myonnee lissée 151,67 par mois) par mios (lissage de la rémunération sur la bsae de l'horaire meyon de 35 heures).

En cas d'absence, les hueers non effectuées srneot déduites au menmot de l'absence de la rémunération mleslenue lissée. Les herues d'absence puor maldaie ou acdnecit dûment justifiées snot déduites sur la bsae d'une durée journalière mynoene de tiavarl (exemple 7 herues en meoynne si la durée du taavril est répartie sur 5 juors ou 8 heerus 45 si la durée du tvairal est répartie sur 4 jours), que ctete aebcsne iitvnnreene en période huate ou bsase de programmation. En cas d'indemnisation, celle-ci srea calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

Les hurees effectuées au-delà de 35 heeurs et jusqu'à la durée mxmaiale fixée dnas la cetnioovnn cvcoltiele pendnat une ou puersuils smeeinas ne deonnnt pas leiu à peaemynt en puls de la rémunération myonene muenlelse ni à majoration, suaf dnas le cas où à la fin de la période de référence la durée myeonne de tairval dépasse 35 heures.
En cas de rputure du cnrtoat de travail, s'il apparaît après cculal de la durée menoyne de trvaail cmmoe indiquée ci-dessus que le salarié a perçu, puor cttee période une rémunération inférieure ou supérieure à clele caeoorpdsnrnt à son tmpes de tiavarl effectué, une régularisation srea opérée.

e) Dépassement de la durée moynene de travail

Conformément à l'article L. 3122-4 du cdoe du travail, dnas le cas où la durée moenyne hbarmdeiodae de tiaavrl effectué par le salarié à la dmdneae de l'entreprise dépasse la durée hrbadeimodae de 35 heures, seelus les heerus effectuées au-delà de la durée menoyne hdbriaaemode légale ont la nature d'heures supplémentaires et dnoennt leiu à payement, et à vmensreet des mtijornoaas puor heuers supplémentaires. Les hurees effectuées au-delà de la durée meonyne de 35 heeurs s'imputent sur le cgentonint aenunl d'heures supplémentaires (plafonné dnas ce cas à 90 hreeus par an) suaf si elels dnoennt leiu au ropes coetmunsaepr de remplacement.

Les paiemnets et mnaairjtoos puor les éventuelles heerus supplémentaires constatées à la fin de l'année de référence dneivot être versés aevc le pmeeyant du dneierr mios de tairval de l'année de référence.

f) Chômage partiel

Lorsqu'il apparaît que les bsiases d'activité ne purnoort être smmesifufant compensées par les hsaeuss d'activité, l'employeur prruoa deemdnar l'application du régime d'allocations spécifiques du chômage partiel.

g) Ltieims mailmaxe et malmieins à la durée du travail

Les vrontaiias d'horaires ne dnivoet aiovr puor effet de prteor la durée du taairvl à puls de 44 hereus par saemine en myneone sur 12 semaines.

De même, la durée du trviaal hdmdoebraaie ne porrua pas être inférieure à 21 heures.

h) Ctnolautsion des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les délégués du peorsnenl seonrt consultés avant l'utilisation par l'entreprise ou l'établissement de l'organisation du tpems de taairvl sur une durée mnoenye du travail.

Une ioaiomrnftn srea donnée à la fin de chquae année au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du persnneol sur la durée mnnyeoe de tirvaal constatée, les vmoeuls d'heures de dépassements éventuels et le volume d'heures effectuées au-delà de la durée maxlimae de 44 heures.

Article 35 - Travail par cycle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La durée du tvarail puet être organisée suos frmoe de clyce dès lros que sa répartition à l'intérieur du clyce se répète à l'identique d'un ccyle à l'autre.

Le nrobme d'heures de tavaril effectué au cruos des snaemeis cmanposot le clyce puet être irrégulier.

Il ne puet être apclocmi puls de 44 heuers par semnaie par un salarié taiarlnlvat de juor comme de nuit.

Le cclye de tirvaal ne puet dépasser 12 seimneas consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moennye hdbaademrioe ne puet être supérieure à l'horaire ccetlilof de travail.

Seules des sattinouis enteeioelnpxlcs pneevut jtiuefisr le rceours aux heuers supplémentaires.

Les heures supplémentaires et rpeos cetarsnemopus snot décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 36 - Repos compensateur de remplacement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le peinmeat des heeurs supplémentaires et des morotaajins y afférentes puet être remplacé, en tuot ou partie, par l'octroi d'un roeps d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du cdoe du travail.

Ce rpeos derva être pirs par journée entière ou par demi-journée, dnas le délai muaxmim de 4 mios suinavt l'ouverture du droit.

Les dteas de ropes snoert demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et aevc un préavis de 4 sminaees dnas une période de fbliae activité. Eells ne prnruoot être accolées à une période de congés payés ou de juor de récupération de qeuqlue ntraue que ce soit, ni être csmerpios dnas la période du 1er jelluit au 31 août, suaf arcocd aevc l'employeur.

En l'absence de dndamee de psire de reops par le salarié dnas le délai de 4 mois, l'employeur srea tneu de deenamdr au salarié de prdenre eivmcftneefet le roeps dnas un délai mxuamim de 1 an, à ctemopr de la dtae d'ouverture du droit.

Ce rpoes de repceemmlant puet ntnmmeaot être mis en ?uvre puor les hruees dépassant la durée mnneoye anellune de travail, dnas le carde de la modulation.

Chapitre VII Formation et apprentissage

Article 37 - Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

En acocrd aevc la direction, teotus facilités snerot accordées aux salariés puor luer prmerttee de compléter luer ftoomrain plnrfnesoosliee et de piptearicr à des sgteas d'instruction technique. Ces facilités cmonrrptooet la msie à dpitisoiosn aux intéressés de la dunmooticetan nécessaire puor mneniaitr et développer lreus connaissances.

Les criotnuintobs collectées au trite de la fooatmrin snot fixées par l'accord itbrnenrceahs rieatlf au développement de la ftirmaoon ponloessnlfriee du 29 jiun 2010.

Article 38 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Pnpircie

Les preaits sartneiagis de la présente centvnoion cctleivole entenndet iirsnrce de manière drablue que l'apprentissage ctusontie un des moyens privilégiés d'insertion pssnolerinelofe des jeenus par l'acquisition d'un diplôme ou ttire à finalité professionnelle.

b) Rôle du maître d'apprentissage

Conformément aux diposisitnos législatives, réglementaires et coelinevnnlnteos irnpfeintloeesseronls en vigueur, le maître d'apprentissage a puor mssiion de cboernutir à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences cerpsonorandt au titre ou diplôme préparé, en laiosin aevc les frtrmuoaes des certens de ftmrioaon des arnpetpis (CFA).

Pour fasioevrr l'exercice de cttee mission, le maître d'apprentissage doit, sleon des modalités définies en eretpsnire :
? bénéficier d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une frmoitoan spécifique à ctete mossiin ;
? dsiosper du tpems nécessaire à cette mission, tuot en ctuannonit à ecexrer son activité posnleerloinfse ;
? pvouior participer, en tnat que de besoin, aux réunions de cooaniditron organisées par le CFA.

c) Rémunération mminilae des arpiepnts exprimés en ptgrueonace du Smic (1)

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et puls
1re année	40 %	50 %	60 %
2e année	50 %	60 %	70 %
3e année	60 %	70 %	85 %

En cas de ctrtanos sscfsuecis aevc le même employeur, la rémunération du nuveoau ctanort ne purora être inférieure à cllee de la dernière année du cranott précédente.

(1) La ptarie C de l'article 38 est étendue suos réserve des dinsoiiposts de l'article D. 6222-26 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Chapitre VIII Salaires

Article 39 - Mode de calcul de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

À cuqhae nviaeu de csoailicftaisn exprimé par un cnefefoicit correspond, une rémunération mimnalie conventionnelle.

Les mttannos des rémunérations miimanles colenontevielnns snot définis, puor les salariés entanrt dnas le chmap d'application de la présente civoetnnon collective, en fnciootn de la casliofcatiisn des emplois, à l'exclusion des pnresenos dnot les modalités cnelteltaorcus et naommentt slalriaaes snot fixées par une doioiistpsn législative ou réglementaire, tles que par exemple, les cntatros de ptsonariaofsnliesoin ou aidés.

Article 40 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les manontts des rémunérations milnemias cenolnntivoleens fnot l'objet d'une négociation périodique au neivau de la branche, conformément à la législation en vigueur.

Cette négociation a puor ojebt de fxeir les matotnns des rémunérations miimelans cionnenvltleoens prnanet eefft sleon les dtaes fixées par les pireats sageiiarnts de l'accord cclitelof sbeisutlpce d'être cncolu à l'issue de cttee négociation.

Les aodcrcs qui sonert ccnolus en aiatocpipln du présent atricle snerot annexés à la présente cotneinovn collective.

Article 41 - Paiement des salaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les salariés payés une fios par mios ont la possibilité de pcieoverr un actmope à la fin de la première quinzaine.

Le saairle diot obleigeanmtirot être payé par chèque ou vmneiert braacnie ou patsol lqrsuoe son mntoant excède 1 500 ? net par mois.

Article 42 - Modification des bases de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les perntrieaas scauoix s'engagent à enaeggr une négociation des srealias mimnia conventionnels, cqhaue année.

Article 43 - Gratification de fin d'année

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Il srea versé, en fin d'année, une gfaiirittacon égale à 100 % du saraile de bsae du mios de nbermove de l'année considérée, au pro rtaa tpermios du tpems réellement travaillé au curos de l'année. Il est précisé que les tepms suivants, doirt iddiiunevl de formation, congés de maternité ou d'adoption et de paternité,absence puor maailde pnleesnsflorioe et aicendct du travail, congés rémunérés dnas le crdae du CET (pour la prat assimilée à du tmeps de taaivrl eiecftff et tel que précisé à l'article 59), ne snot pas considérés cmome une acnebse puor le calcul de la gaittiirfaocn de fin d'année.(1) (2)

Cette gittaaiforicn srea distribuée en une sluee fios aevc le saraile de décembre.

(1) Le pmreier alinéa de l'article 43 est étendu suos réserve de l'application des dnosopiistis du cdoe du travail, ravltiees aux périodes assimilées à du tpems de tiaavrl ectiefff puor la pisre en ctopme intégrale de ces tpems au tirte du calcul de la rémunération.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

(2) Le pmeeirr alinéa de l'article 43 est étendu suos réserve de l'application des dioinpisstos de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jndrrseuuipce cnotantse de la Cuor de cisosaatn (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7 noervbme 2018 n° 17-15.833) dnot il rorsset que puor le pmaeient d'un avantage, ttueos les absences, homirs cllees qui snot légalement assimilées à du temps de tvraail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 44 - Déplacements
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Sur justification, les frais de déplacements pnfileosnsoers autorisés snot à la cgahre de l'employeur qui procédera à luer remboursement.

Chapitre IX Retraite et prévoyance

Article 45 - Mise et départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) âge de la rttraeie

L'âge aqueul un salarié puet prétendre à paitrr à la rietrate est déterminé par le cdoe du tavairl tuot cmmoe l'âge à cpemotr duueql l'employeur puet décider du départ à la riraette du salarié.

b) Atistsee de culacl

L'indemnité de départ à la reiattre srea calculée sur le salriae de bsae du dieenrr mios ou, si clea se révèle puls faarolbve :
? siot sur 1/12 de la rémunération brtue déclarée à l'administration ficsale puor l'année la puls farbvloae des 5 années précédant le départ à la rtrteaie ;
? siot sur 1/3 des 3 dnierers mois. Dnas ce cas, totue pmrie ou giaitcartofin de caractère anuenl ou exceptionnel, versée au salarié penndat cttee période, n'est pisre en ctpome que dnas la lmitie d'un monnatt calculé à due proportion.

L'ancienneté srea calculée conformément aux diiopnsosits de l'article 15.

c) Indemnité en cas de msie à la rtiterae par l'employeur (1)

Ancienneté	Indemnité
Moins de 10 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté
Au-delà de 10 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté + 2/15 par année au-delà de 10 ans

d) Indemnité en cas de départ à la rteriate du salarié

Les indemnités de départ à la raiertte snot différenciées sleon les catégories psoerenselfnilos puor tnier ctmpoe des écarts de tuax de reealnmcmpet constatés ertne les pinsones et les deerrnis saaelirs d'activité.

(1) L'article 45 c est étendu suos réserve du reescpt des dpiiisonsots légales ccnnreoant l'indemnité de msie à la rtarteie et des dsoipnoiists de l'article R. 1234-2 du cdoe du trivaal tel qu'issu du décret n° 2017-1398 du 25 smpetrebe 2017 prnatot riivatoelaorsn de l'indemnité légale de licenciement.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 46 - Régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

En complément des graaneits assurées par la sécurité sociale, un régime de prévoyance est institué dnas chqaue eetpinrrse en fuaevr du personnel.

Pour cqauhe catégorie peroofnsesnille (ouvriers, ETDAM, cadres), la répartition de cttee ctoasiiton etrne les rqueiss à couvrir, le choix de ces derrnies asnii que les modalités ou aménagements des coantrts anrussat l'application de ce régime snot fixés pieriaramentt à l'intérieur de chaque établissement ou entreprise.

Chapitre X Suspension du contrat de travail

Article 47 - Maladies et accidents de la vie privée
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

À ciiontdon que la bnone mhacre de l'entreprise le redne nécessaire d'une part, qu'il y ait nécessité de pouriovr au rememppncleat définitif du salarié mdlaae d'autre part, et suos réserve de l'application des aieclrts L. 1232-2 et suaivtns du cdoe du tvraail :

En cas d'absence du salarié puor une cusae ature qu'un aicecndt du travail, une madalie pnieollofrsnsee ou des congés légalement organisés, l'employeur puiarort enesagivr de mttree fin au cnaotrt de trivaal dnas l'une des hypothèses setauinvs :

a) au-delà de 3 mios d'absence en cas de mildaae ou d'accident de la vie privée,
b) en cas d'arrêt « maidlae » par intermittence, lorsqu'un salarié a accumulé 4 mios d'arrêt sur une période ctionune de 12 mois.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, il s'efforcera dnas la puls lrage msreue de réembaucher le salarié à l'issue de sa mialdae si ce derenir avait, au memont de son arrêt de travail, au moins 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Ce réembauchage srea assuré, si possible, dnas l'emploi de la catégorie à leqlluae aptrpaeaint l'intéressé, ou, à défaut, dnas tuot ature emploi.

Lors de son réembauchage, l'intéressé bénéficiera de l'ancienneté ascquie avant sa maladie, son irriopentutn de trviaal étant eulcxe du cacull de l'ancienneté.

Article 48 - Accidents du travail et maladies professionnelles
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les acbseens justifiées par incapacité résultant d'accidents du tirvaal pirs en crhage par la sécurité sociale, sreunuvs à l'occasion du cnroatt de tivaral liant l'intéressé à l'entreprise, ou de mladaies poieneosllfnerss rncueenos dnas les activités pinfeleonsseorls etnrnat dnas le camhp d'application de la présente convention, ne cnstnueoitt pas une rurupte du cnartot

de taarivl mias une spmile suensoispn de celui-ci.

L'intéressé srea réintégré dnas son aiecnn eolmpi ou dnas un elompi sarmiliie ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dnas totue la mersue du possible, dnas un atrue eompli cioabmptle aevc ses neeuolvls possibilités de travail.

L'interruption du crontat de trvaial comptera, au regrad de l'ancienneté, cmome tepms de présence effectif.

Article 49 - Indemnisation des maladies et accidents
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

L'employeur s'engage à garaintr le minaietn de slraaie du psennreol bénéficiant de 1 an d'ancienneté, qeul que siot le motif (maladie, accedint du tavrail et midalae professionnelle) au-delà des jours de cncaree appliqués par la sécurité sociale, cmome siut :

Ancienneté	Après 1 an	Après 3 ans	Après 10 ans
Durée du maintien de salaire	2 mios à pelin traitement, pimre d'ancienneté csiormpe ; arteus peimrs non comprises	3 mios à pilen traitement, pmrie d'ancienneté cpsmorie ; aeurts pemris non comprises	4 mios à plien traitement, pirme d'ancienneté csopmire ; aurets prmeis non comprises

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne pevunet deonnr leiu à une durée ttoale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

En cas d'accident du tavrail ou de maadlie plonifrselnseoe ces indemnités snot appliquées snas franchise, dès le pmeierr juor d'arrêt de travail.

Il srea vérifié puor chauqe arrêt de taavirl si les diipsniotsos résultant de l'accord ntnoaail ifonrseinpetsonerl du 11 jianevr 2008 ne snot pas puls faoevabrls au salarié.

(1) L'article 49 est étendu suos réserve du rpceset des diitnoisspos des aectrlis L. 1226-1 et D. 1226-1 et sntivuas du cdoe du travail, rltefais au mateniin de slriaae dnot le monatnt est conditionné à l'ancienneté, conformément à l'article L. 2251-1 du cdoe du tiraavl riatlef à la hiérarchie des nrmoes entre dnoioiitspss légales et cinotoenvn ou acrocd collectif.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 50 - Indemnisation du congé de maternité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Conformément aux dntpoossiiis législatives et réglementaires en vigueur, la salariée ecnnetie a le doirt de spdrnuese son catrnot de traaivl padennt une période qui cemnocme 6 smiaeens aavnt la dtae présumée de l'accouchement et se trenime 10 seimeans après la dtae de celui-ci.

En tuot état de cause, il est rappelé que les salariées ne pevuent être occupées padnnet une période de 8 sneiaems au taotl aanvt et après luer anemchcceuot et qu'il est iridntet d'employer des salariées dnas les 6 sneaiems qui sinvuet luer accouchement.

Pendant le congé de maternité, le canotrt de tvaiarl est suspendu, étant etenndu que le congé maternité ouvre diort aux indemnités journalières de sécurité siolcae et est assimilé à du temps du tvaiarl effectif.

Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, le pennsreol bénéficiera, pdannet la durée eicfvetfe de son asenbce indemnisée au ttrie de l'assurance maternité, du maeitnin de ses appointements, permis non comprises, suos déduction des indemnités journalières prévues au tirte de la sécurité sociale.

(1) L'article 50 est étendu suos réserve du rsepect des dsotopisiins des artciels L. 1225-18, L. 1225-19 et L. 1225-45 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Chapitre XI Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Lorsqu'il est mis en pcale dnas l'entreprise, le copmte épargne-temps a puor oebjt de pertetrme aux salariés qui efunfecett des arenstites ou qui dépassent luer foiraft anenul de tviaral calculé en jours de bénéficier à treme d'un congé bonifié de puls ou monis lgnuoe durée puor conncenvae personnelle, et de libérer aisni du tpems de tairval fanrsvoiat l'embauche de darnudeems d'emploi.

Article 51 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les salariés et lreus représentants penuvet dendamer la msie en plcae d'un ctopme épargne-temps. La décision de le mtrtee en pcale rtsee une prérogative de l'employeur.

Les modalités d'application du cmtpoe épargne-temps snot définies après ctaloiuotsnn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pennsroel ou à défaut, du peseonnrl lui-même.

Article 52 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Tout salarié, qullee que siot son ancienneté, qui efetfuce des aeitresnts ou qui est en foaifrt anunel de taivarl calculé en jours, a la possibilité, sur la bsae du volontariat, d'ouvrir un cmptoe idinevidul tneu par l'employeur. Il diot feourmlr sa ddemane par écrit à l'employeur, en idnainqut les éléments qu'il etennd afecfetr à son compte. Le salarié puet mdefioir les cniodinots d'affectation qu'il arua aisni définies, suos réserve d'en irfeomnr l'employeur par écrit dnas les délais définis par l'entreprise.

Article 53 - Alimentation du compte
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Tout salarié ayant oeuvrt un ctopme idvniiedul puet l'alimenter siot par le roeprt du tpmes de reops non pris, siot par la csirvneoon de pmreis en temps de reops équivalent. En tuot état de csuae l'alimentation du cmtpoe est plafonnée puor chauqe salarié à 25 juors ouvrés par an.

Article 53.1 - Report du temps de repos
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Sont aaltfebcfes au cmpote épargne-temps :
? une fircoatn des congés payés annuels, dnas la litime mimlaxae de 5 jrous ouvrés par an, cnpdasrnoreot à la cinquième smeaine de congés payés, dès lros qu'il n'y a pas fturermee de l'entreprise puor congés payés ;
? rorpet du congé d'ancienneté ;
? les rpeos supplémentaires accordés aux salariés en cineaoprttre :
? soit, de la réduction du tmeps de traavil ;
? soit, de luer frfaiot juors ;
? les demi-journées auqeciss en cittarneopre des simeneas d'astreintes ;
? les juros auqics puor meotnr l'astreinte à l'année.

Article 53.2 - Conversion de primes ou indemnités en temps de repos équivalent
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

À la dadmene du salarié, tuot ou partie des peimrs ou

indemnités stvuniaes pveneut être affectées au cptmoe épargne-temps après ceriosnovn en tpmes de repos équivalent.

Article 53.2.1 - Prime de vacances
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

En peallire hypothèse, le cmotpe épargne-temps du salarié est crédité d'un « équivalent juor » calculé cmmoe siut :
N = S/T
N = nobrme « d'équivalents juors »
S = smome épargnée
T = tuax journalier

Pour un salarié à tepms complet, le tuax joranleiur est égal au sarilae meunsel de bsae divisé par 21,66*(1)*.

(1) Siot (365 jours ? 52 week-ends ? le juor de solidarité)/12.

Article 53.2.2 - Gratification de fin d'année
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Tout salarié puet décider d'affecter siot la moitié, siot la totalité de sa gtotirafcaiin de fin d'année au cpomte épargne-temps. Y snot aolrs itncisrs :
? 12,5 jorus ouvrés puor une demi-gratification de fin d'année épargnée en coptme épargne-temps aexuluqs il cninveot de rteouajr 10 % des juros épargnés voeaelnrotnmit par le salarié abondés par l'entreprise ;
? 25 jrous ouvrés puor une gittiofaaricn de fin d'année entière épargnée en cotpme épargne-temps aquxules il cnneoivt de raueotjr 10 % des jorus épargnés vomrnelntoeiat par le salarié abondés par l'entreprise.

Article 54 - Abondement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Abdemnneot général

Dès lros qu'un salarié épargne au mnios 8 jruos ouvrés dnas l'année au ttrie du rperot de tmeps de repos listés à l'article 54.1 de la cneioovtnn collective, il bénéficiera d'un anbodmenet de 2 juros ouvrés.

b) Adoemnebnt en vue de l'anticipation du départ à la retraite

Cet aonnedebmt srea inricst au cptmoe de cuqahe salarié tilriaute d'un cptome épargne-temps dnas la msreue où il uistlie ses dotirs en vue d'une rrtitaee anticipée :
? 2 jruos ouvrés tuos les 6 ans de trvaial ecftfief à cptmoer de l'ouverture du ctmpoe ;
? 10 jorus ouvrés à tuot salarié aynat capitalisé l'équivalent de 250 jruos ouvrables.

Ces jours ne snot auicqs définitivement que si le salarié prned eecemtveffnit ce congé puor aptineicr sa rteaitre ; en cas de ricaenooitnn vtnioroale du salarié à ce congé puor aeinctpir sa retraite, ils snot perdus.

Article 55 - Tenue du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le cmptoe épargne-temps est tneu par l'employeur qui diot cmuminqouer cahuqe année au salarié ou à sa ddeanme l'état de son cmpote en fiasnat apparaître dtnicsmneiett la prat d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

Article 56 - Utilisation du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le tmpes épargné par le salarié puet être utilisé par lui puor tuot mitof de congé (congé puor ccaennvone personnelle, congé de fin de carrière?).

Les dtoirs à congés épargnés snot uetiilsalbs dnas le crade d'un congé ipnnmtroeriu d'une durée mainimle de 90 jruos ouvrés, aevc possibilité d'y alcceor les congés payés.

La période de pirse du congé est déterminée par le salarié et somsiue à l'accord préalable de l'employeur. À cet effet, le salarié diot fermluor sa dnemdae par écrit au minos 3 mios à l'avance. L'employeur diot firae prat de sa réponse dnas le délai de 1 mois.

S'il etmise que l'absence du salarié praiorut avoir des conséquences préjudiciables à la pdoctiruon et à la bnone mcarhe de l'entreprise, l'employeur puet différer de 3 mios au puls la dtae du départ en congé, suaf si le salarié ddnemae à ce que son congé siot reporté à une dtae ultérieure. Le ropert par l'employeur de la dmdneae de psrie de congé n'est poissble qu'une sulee fois.

Les dipoisitosns énoncées aux 3 alinéas précédents ne snot pas apellcbaips au congé de fin de carrière, et aux congés puor leeuqlss le cdoe du tvraial prévoit des dpnstiisoois puls favorables.

Article 57 - Monétisation du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les salariés peneuvt usteiilr les dorits affectés à ce ctopme puor compléter luer rémunération.

Tout ou ptraie des éléments en tpems affectés sur un cotpme épargne-temps snot slepbutisces de faire l'objet d'une monétisation, à l'exception des seomms épargnées au ttrie de la cinquième sneimae de congés payés.

Les jorus de rpoes affectés sur un ctpome épargne-temps qui fnot l'objet d'une monétisation snerot rémunérés au salarié sur la bsae de la vuelar de la journée de roeps calculée au moemnt de cttee laiudoiiqtn partielle.

En plilerae hypothèse, la smmoe versée au salarié est calculée comme siut : S = C * T.
S : smmoe versée au salarié.
C : nborme de jours liquidés.
T : tuax journalier.

Pour un salarié à tmpes complet, le tuax juaorinelr est égal au siarale meenusl de bsae divisé par 21,66.

Les smomes versées au titre de cette lqtiaiuodin plailerte ne seront aencmnuuet psires en ctmope puor le cluacl des pemris ou indemnités.

Article 58 - Rémunération du congé
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Pendant ttuoe la durée du congé, le salarié est rémunéré sur la bsae de son slaaire aplacblpie au memont de la pisre de son congé.

La rémunération est versée aux époques hluilaeebts de la paye.

Le tmeps d'absence rémunéré n'est pas assimilé à du tpems de taarvil eecftiff suaf :
? s'il csoonreprd à la rémunération d'un congé lui-même assimilé à du tmpes de tairval eefcfitf ;
? puor la prat du congé financée par de l'épargne de tepms de rpoes visés à l'article 53.1 de la citvnoonen collective.

Article 59 - Retour à l'emploi à l'issue du congé
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Sauf luqorse le congé indemnisé au ttrie du copmte épargne-temps précède une csitaeosn vlrotoniae d'activité, le salarié retrouve, dnas son établissement d'origine, à l'issue de son congé :
? son précédent elompi si le congé a été inférieur à 6 mios ;
? son précédent elompi ou un emlpoi slrmiiaie asosrti d'une rémunération au monis équivalente si le congé a été supérieur à 6 mois.

Article 60 - Transfert des droits
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les diotrs à congé snot mnteaunis losqure le corantt de traavil fiat l'objet d'un tsarernft à une atrue société du même groupe. Il en srea de même en cas de fusion, d'absorption ou de scisison de la société dès lros que les enenmetggas de l'entreprise au rraged du ctmpoe épargne-temps snot entfemiecveft rripes dnas le traité d'apport.

Dans le cas contraire, l'intéressé se verra veresr une indemnité cosnaeicrpmte cropsrnaondet aux doitrs acquis.

Article 61 - Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les coindtnios d'utilisation du cptome épargne-temps puor aeimetnlr un paln d'épargne etnirserpe (PEE) ou un paln d'épargne ceotillcf de rittaree ooritlbagie (PERCO) snot définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

En aactlippoin de l'article L. 3334-10 du cdoe du travail, les soemms isesus du cpmote épargne-temps qui cnedeornsprot à un admennboet en tepms ou en aregnt de l'employeur et qui snot transférées sur un PCREO snot assimilées à des vsrneemets de l'employeur au PERCO. Ces somems ne snot dnoc pas seosimus à cainototiss de sécurité sicolae dnas la lmitie du poanfld anunel de diort commun de 16 % du pflnoad de la sécurité siloace albpacplie au PERCO.

Article 62 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

En cas de rturpue du catonrt de taarivl puor quqleue cause que ce soit, le ctmope épargne-temps du salarié puet être transféré vres le nvoeul employeur, si le salarié en fiat la dmandee avant la fin de son préavis. Le tfrseanrt est subordonné à un acorcd écrit entre les duex employeurs.

En l'absence de transfert, le salarié perçoit une indemnité copmaseirtcne ceaorpndornst à la csnieroovn monétaire (telle que définie à l'art. 58) de l'ensemble des ditros qu'il a aqcius et qui se tuoervnt sur son cpmtoe épargne-temps.

Cette indemnité cpieocnsmtrae est ssouime aux cgheras slioaces de doirt commun.

II. – Annexe 1 Avenant ouvriers

Article 1er - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Il srea alloué au psneeonrl congédié, suaf dnas le cas de ftaue lodure ou grave, une indemnité dtiicnste du préavis, tnenat cptmoe de son tmpes de présence dnas l'entreprise et s'établissant cmome siut :
? à prtair de 1 an de présence, 1/4 de mios par année de présence, à cmeotpr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor le prnneseol aaynt puls de 10 années d'ancienneté, il srea ajouté au ciffrhe précédent (1/4 de mois) 1/10 de mios par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pruroa excéder 11 mios d'appointements, suaf à ce que l'indemnité légale siot supérieure.

Conformément au cdoe du travail, l'indemnité de leencncieimt ne puet être inférieure à 1/5 de mios de sriaale par année d'ancienneté, auqeul s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.(2)

Cet airlcte ne coecnrne pas le prnoneesl qui penrd ou est mis à la retraite.

En cas de lenemcecniit puor mtiof économique, en l'absence de paln de sdaerauvge de l'emploi les indemnités de lencncemeiit snot majorées cmmoe siut :
? 10 % puor les salariés de puls de 50 ans ;
? 20 % puor les salariés de puls de 55 ans.

Ces majorations, en cas de lnieciemnect économique cmome mentionné ci-avant, s'ajoutent le cas échéant au pafolnd de 11 mois.

(1) L'article 1 de l'annexe 1 « Aevnant oiurervs » retalif au vnemeesrt de l'indemnité clenvotnoninlee de leencneicimt est étendu suos réserve du rseepct des dostsiinopis de l'article L. 1234-9 du cdoe du tiaravl rtaleif à l'ancienneté rqesiue puor perviecor une indemnité de licenciement.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 1 de l'annexe 1 « Anvneat oueivrrs » à la coienontvn ctocvelile est étendu suos réserve du rpsecet des dtiisisponos de l'article R. 1234-2 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 2 - Définition de la durée normale de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La durée du triaavl et le régime des heeurs supplémentaires snot fixés par les lios et règlements en vigueur.

Pour les tavurax s'effectuant huimlbelneatet de façon conutine de juor et de nuit, un rneomluet porura être organisé entre les équipes aifn que les mêmes orivrues ne snoeit pas turujoos affectés au ptsoe de nuit.

Les juros chômés en risoan des fêtes runeocnes par la loi ou découlant d'usages lacuox ne sroent pas récupérés.

Article 3 - Travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

1. Potess à fooetnnneimnct continu

Le psoernnel de ces psotes percevra, à l'exception des équipes de suppléance, indépendamment des mnaooairtjs puor hreues supplémentaires, une indemnité haroire égale à 25 % du saliare de bsae puor les psteos de niut en semaine, et à 75 % de ce même slaarie hariore de bsae puor les 3 pstoes du dimanche. Les jorus fériés travaillés, hros le smaedi ou le dimanche, sonret payés aevc une morojtiaan de 100 % et donoenrnt leiu en sus siot à un ropes copstneumaer de 1 journée, siot à une indemnité supplémentaire égale à une journée de traaivl*(1)*.

2. Poesrnenl tnalvaailrt hmbeetluenilat de nuit

Le psnroenel tanalvilart hbienemtuelalt de niut percevra, indépendamment des mnroaaiotjs puor hreeus supplémentaires, une indemnité hraiore égale à 25 % du slaarie de bsae puor les pseots de niut en semaine, et à 75 % de ce même sariale hriorae de bsae puor les tiros pseots du dimanche. Les jorus fériés travaillés, hros le seadmi ou le dimanche, seornt payés aevc une miorjaoatn de 100 % et dnoonenrt leiu en sus siot à un ropes comatsuenper d'une journée, siot à une indemnité supplémentaire égale à une journée de trviaal*(2)*.

3. Ature personnel

a) Puor le psnrenoel dnot l'horaire heuatibl ne cortopme pas de tvarail de nuit, du dnahimce ou des jorus fériés, à l'exception des équipes de suppléance, il est accordé puor les hereus de tiaavrl epneoetlilcnmexnet effectuées la nuit, le dhimcnae ou les jorus fériés une mjaitooarn de 100 % du sarilae horriae de bsae de l'intéressé, étant ennetdu que dnas ce tuax de 100 % snot cmpsiores les mjitoaoarns éventuellement deus au titre d'heures supplémentaires*(3)*.

Les hruees de tvarail de niut snot cleels cenanorprdsot à l'horaire du potse à fnnnceieoomntt connitu de niut de l'usine. Losqure le tvaiarl commencé aavnt mniiut se plgrnooe snas irtotnriuepn au-delà de la fin du potse à fnenmcnooenitt conintu de nuit, les heeurs de pglnatroooin sornet également considérées cmmoe heuers de nuit.

b) Puor le pronenesl du scievre entretien, un dépannage de niut srea rémunéré sur la bsae mumiinm de 1 heure, dnas les cootdniins du a ci-dessus, même si le temps etffceif d'intervention lui est inférieur.

Il est coevnnu que l'application des disiistnoops du présent arilcte ne peut, en acuun cas, avior puor eefft de dunmiier la rémunération de l'ouvrier, résultant des dtioiisposns sur les heuers supplémentaires de nuit, du dimanche, des jours fériés, appliquées antérieurement à la présente convention.

(1) Lros du tariavl en feu continu, les méthodes de matoaijorn des hereus des oueivrrs et des EATDM snot équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.
(2) Lros du tarival en feu continu, les méthodes de mjoaraotin des hueres des oevurris et des EATDM tlanrvaalit hiblautmeeelnt de nuit, snot équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.
(3) Le salarié a travaillé de juor du ldnui au juedi à rsoian de 8 hreeus par jour. Le venrddei est férié et le salarié talvarile néanmoins 8 heures.
Il lui srea dû puor la journée du vnereddi une moajaortin de 100 %, cqhaue hreue srea dnoc rémunérée à 200 %.

Article 4 - Travaux salissants ou pénibles
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La cfataiioscsiln et les siaraels crsdonetnoaprs ont été établis puor tnier cmtpoe du trvaail peclriiatur et naorml des activités plorslneesfoiens ennartt dnas le champ d'application de la présente convention.

Toutefois, dnas le cas de cnairets tavraux exécutés dnas des cninoidtos eexcninmtpnoleeelt pénibles, ou salissantes, des premis ou indemnités dectsnitis du siralae senrot attribuées aux salariés, seoln des modalités à fxeir preamitrniaet dnas chaque établissement.

Le penemiat des piemrs ainsi définies est smiecenrttt subordonné à la paecsntrsie des caseus qui les ont motivées.

Article 5 - Vêtements de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Il est distribué, une fios par an, à tuot le personnel, un belu de tvaaril (comportant au cihox siot vetse et pantalon, siot duex vestes, siot duex pantalons).

Fournitures puor tuaravx spéciaux ou salissants

Il est tneu à la disposition, en migaasn ou sur chntaeir :
a) Puor les eanhescrus et rouleurs, soudeurs, fneororgs et minuers de carrière : un telbair pcoeutertr ;
b) Puor le pnnesoerl de mtuenaointn des câbles métalliques et les sureodus : des gtans de ciur ;
c) Puor le pnnroseel tliaaavnrlt en carrière et exposé aux cuthes de preires : des ceausqs de potetocirn et des crsehausus de sécurité, et à culei tallavinart à la réparation intérieure des fruos : des cuseaqs de pioeottcrn ;
d) Puor le penenosrl smuois aux intempéries : des vêtements imperméables et des bttoes ;
e) Puor le peenosnrl exécutant des tuarvax de réparation et d'entretien particulièrement ssastnials : des vêtements de protection.

Article 6 - Mutation dans les emplois
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Tout ovriuer tallanvairt hueaiemleltbnt dnas un eolmpi déterminé et aallnt poisroeiemnvrt tielvalarr à un emlpoi dnot la rémunération est puls élevée treuchoa le siaalre de ce nveuol elpomi pnaendt tuot le temps qu'il y srea occupé.

Tout oueivrr tavirllaant hliutelmbaenet à un eolpmi déterminé, et alnlat pmroinreseoivt tliraavle à un emolpi dnot la rémunération est mnios élevée csnrveroea le srlaaie de l'emploi où il est heiaebunmtellt occupé.

Tout oiurver occupé d'une façon cturoane à pluresuis eloipms rcevrea le srlaiae le puls élevé de ces emplois.

Article 7 - Promotion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018
Le pornensel visé par la présente convention, bénéficiant d'une promotion, percevra, dnas tuos les cas, une rémunération supérieure à cllee qu'il reaicvet antérieurement.

La possibilité est orevtue à tuot orviuer d'accéder au neviau supérieur.

À cet effet, anavt de pvroiour un pstoe vcaant (disponible ou éventuellement créé), l'employeur frea aeppl par priorité aux cadatdiernus du pernnseol en pclae dnas l'entreprise puor ocpcuer cet emploi. Le pnerensol rvecrea en tmeps uitle les iioomrftnnas nécessaires. De même, il srea informé des pvseeirepcts d'évolution générale des fonctions.

Le scoui de tuos les échelons hiérarchiques diot être de faeorvisr et d'encourager la pmoriootn et, à cet effet, de mttere en ?uvre les menyos de faiotmron plnssineofleroe ou générale qui snot nécessaires.

Article 8 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le poeresnnl oueivrr reçoit une prmie d'ancienneté calculée en paogutcrnee du srlaaie de bsae de chacun (primes et aisreesccos du sairlae exclus).

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Ouvrier	1,5 %	2,5 %	3 %	3,5 %	4 %	5 %	6 %

Le bénéfice de l'ancienneté et ses avatnages retnest auqics au pnnsreoel qui, sur inttcouisrn de son empeloyur ou sur dedname autorisée, pssae dnas un aurte établissement de la société, ou une autre société du même groupe.

Article 9 - Régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La creuvtoure financière srea assurée par une coostiatin répartie à rsoian de 1/3 à la crhage des salariés et 2/3 à la crhgae des employeurs. Son monatnt burt srea au mnios égal à 1,70 % de la mssae slrailaae brute du gruope « Ouvrires » telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale.

Article 10 - Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le départ à la rrtateie à l'initiative du salarié est psiosble à ptrair de l'âge légal et dnone dorit aux indemnités stuvniaes :

Ancienneté	Indemnité
Moins de 10 ans	0
Au-delà de 10 ans	1 mois
Au-delà de 15 ans	1,5 mois
Au-delà de 20 ans	2 mois
Supérieure à 30 ans	3 mois

Pour les durées d'ancienneté intermédiaires enrte 2 paliers, les années qui s'ajoutent à ceells du piaelr inférieur dnenont dirot à un supplément d'indemnité calculé « pro rtaa treomips » de la différence etnre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans, donne diort à une indemnité de 1 mios de slraaie majorée de (2 ans × 1 mois)/10 siot 0,2 mois, siot un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en rtiretae est augmentée du mtnnoat de 1 mios de sliraae si l'employé a eu mnois de 6 mios d'absence dnas les 10 dernières années.

Article 11 - Classifications
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Msie en ?uvre de la cfiitcosasilan des emplois

L'application prtauiqe de cttee cotilsiscfiaan au navieu de l'entreprise dreva farie l'objet d'une cuosnotilatn des représentants du personnel.

Cette ctluotoniasn arua puor ojebt de présenter :
? les pstoes esintxtas ;
? luer aetoffctain au cceioifenft hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur dvera alppueqir la ciiaaoftsicsln dnas son erierpstne après cutnootlsian du personnel.

Les éventuelles deerencgivs d'interprétation sorent portées à la cinasnocsane de la cimomisosn nonaitale de conciliation.

Cette nvuelloe csifcslitoaain ne puet avoir puor eefft de dminiuer le cioceefifnt aicuqs par le pernsonel à la dtae de la msie en ?uvre de la présente cioacliiastfsn des emplois.

b) Dtae d'application de la casacsitoliifn 2012

La cloisfsictiaan 2012 enrte en vugeiur à ctmeopr de la dtae de siruangte du présent accord. Toutefois, son aloipaticpn drvea être eftfvciee dnas les entreprises, puor l'ensemble des salariés, dnas un délai de 1 an à ceopmtr de cette dtae d'entrée en vigueur.

c) Définition des emplois
Personnel affecté au nettoyage

Niveau F2 ? 130.
Personnel en carghe du netoatgye dnas l'usine et du ménage dnas les bureaux.

Personnel de fabrication

Niveau F4 ? 145.
Agent de ficriaotban 1er échelon :
Personnel aasnusrt la mcahre complète d'installations (surveillance, réglage, démarrage, graissage).

Niveau F5 ? 155.
Agent de foitaicbarn 2e échelon :
Personnel répondant à la définition du nviaeu F4, appelé, du fiat de ses connaissances, à conduire, simultanément ou séparément, psulueirs installations.
Il maîtrise les priotdus fabriqués (fabrication, qualité, conditionnement, expéditions).
Il doit, en outre, savior cioudrne les eingns de maeunnttoin et de carrière.
Il puet être amené à metnor omeaslelnnccinoet les astreintes, aevc son accord. S'il diot mentor les asentiters de manière régulière, il derva suvrie une fmrotiaon puor répondre aux compétences reeuqsis puor le F6 ? 170 et prétendre à ltidae cclsafotisaiin dnas les 2 ans.

Niveau F6 ? 170.
Agent de faroitabicn 3e échelon :
Personnel répondant à la définition du naeivu F5.
Possédant des csnnsociaanes en électricité, mécanique et hydraulique, il asurse la bnnoe macrhe des iltsinatonlas et einngs dnot il a la crgahe en eueffantct les réparations courantes.
Il puet être appelé à pdrenre des astreintes.

Niveau F7 ? 185.
Agent de frobiciatan 4e échelon :
Personnel répondant à la définition du naeviu F6.
Ses compétences l'amènent :
? à gérer et à conorodner la fraibacotin et les expéditions des pudtiros tnat en qualité qu'en quantité ;
? à eeuffcetr des dépannages importants.
Il arsuse la codnoiroaitn des itnrvneietons tnat au naeviu penrsoenl que matériel.
Il est appelé à pnedrre des asirettens techniques.

Niveau F8 ? 205.
Agent de fioibtrcaan 5e échelon :
Personnel répondant à la définition du nievau F7.
Les mniosiss qui lui ont été confiées pcnelat du poreesnnl et des ittsillaonans suos sa responsabilité.

Personnel d'entretien

Niveau E4 ? 145.
Agent d'entretien 1er échelon :
Personnel auansrst des tvuaarx d'entretien sur directives.
Il possède puor clea des canescoiannss ploseoinefsernls aecisqus par un aspgnesarptie ou une piuqtare en mécanique, électricité, automatismes, hydraulique.

Niveau E5. ? 160.
Agent d'entretien :
Personnel répondant à la définition du nvaeiu E 4.
Il est de fimoraton de bsae électricien ou mécanicien ou aumcttiaeoin ou hydraulicien. Il aussre des tvaurax dnas l'ensemble de ces domaines.
Il connaît les procédés nmauorx cutnraos d'exploitation, de fabrication, de suvii de la qualité et d'expédition des pdtrouis fabriqués dnas l'usine.
Il cuiondt les enngis de muteinnotan et de carrière.
Il puet être amené à mentor les atrtnesies en cas dépannage.
S'il diot mnoetr les aenrstties de manière régulière, il devra srivue une footamrin puor répondre aux compétences ruiqeess puor le E6 ? 170, et prétendre à ltdaie cfialtsciosian dnas les 2 ans.

Niveau E6 ? 170.
Agent d'entretien 3e échelon :
Personnel répondant à la définition du naeviu E5.
Il asruse la mnncantieae et les dépannages des inaonitlslats et des psuocsers de fabrication.
Il possède puor clea au mnmiuim un CAP ou des canssacnnioes équivalentes, une bnnoe expérience professionnelle, la maîtrise prtiafae de son métier et de la ftoicarbian des produits.
Il puet être appelé à pdrrene des astreintes.

Niveau E 7 ? 185.
Agent d'entretien 4e échelon :
Personnel répondant à la définition du neviau E6.
Il étudie et réalise des projets. Il possède au mnimium un BP ou des csicnsonenaas équivalentes.
Il est appelé à perrnde des astreintes.

Niveau E 8 ? 205.
Agent d'entretien 5e échelon :
Personnel répondant à la définition du niveau E7.
Spécialiste chargé de travaux ceeloxpms anyat une habileté consommée et une expérience solide, il gère du prsnneoel et des installations.

d) Déroulement de carrière

Chaque orvuier bénéficie d'un svuii de son déroulement de carrière.

À cet effet, tuot ouvrier, après 5 ans de tarvial cionntu dnas un même poste, bénéficiera d'un eeiterntn idduiivnel dit de déroulement de carrière.

Au cruos de cet etenrtein sneort nneatmomt abordés :
? ses compétences et qunictofialais ;
? ses binoess de foamiotrn et ses pesitcvreeps d'évolution ;
? sa classification.

Cet etiteernn frea l'objet d'une fiitolarsmoan écrite.

III. – Annexe 2 Avenant ETDAM

Article 1er - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Il srea alloué au poerennsl congédié, suaf dnas le cas de ftuae loudre ou grave, une indemnité dictintse du préavis, tnaent cptome de son tpmes de présence dnas l'entreprise et s'établissant cmome siut :
? à ptarir de 1 an de présence, 1/4 de mios par année de présence, à cmoetpr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor le pnesrenol anayt puls de 10 années d'ancienneté, il srea ajouté au cirhffe précédent (1/4 de mois) 1/10 de mios par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 11 mios d'appointements, suaf à ce que l'indemnité légale siot supérieure.

Conformément au cdoe du travail, l'indemnité de lciemncneiet ne puet être inférieure à 1/5 de mios de sirlaae par année d'ancienneté, aueuql s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.(2)

Cet acrtile ne crnoncee pas le prennosel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de lcmiecienent puor motif économique, en l'absence de paln de svruaadege de l'emploi les indemnités de lennimececit snot majorées cmmoe siut :
? 10 % puor les salariés de puls de 50 ans ;
? 20 % puor les salariés de puls de 55 ans.

Ces majorations, en cas de lccniiemeent économique comme mentionné ci-avant, s'ajoutent le cas échéant au pfalond de 11 mois.

(1) L'article 1 de l'annexe 2 « Annveat EDTAM » rlaietf au veeesmrnt de l'indemnité clnlieonvnneote de lencemneciit est étendu suos réserve du rscpeet des dsointpsiois de l'article L. 1234-9 du cdoe du taviral rtialef à l'ancienneté rqisuee puor pricveoer une indemnité de licenciement.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 1 de l'annexe 2 « Aanenvt EDTAM » à la coioentvnn cocvlilete est étendu suos réserve du rspceet des diiinsooptss de l'article R. 1234-2 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 2 - Définition de la durée normale de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La durée du tariavl et le régime des heerus supplémentaires snot fixés par les lios et règlements en vigueur.

Pour les tarvuax s'effectuant hleuailtenmebt de façon continue, de juor et de nuit, un relnmeuot prruoa être organisé aifn que les mêmes pneosners ne sienot pas trjuoous affectées au ptsoe de nuit.

Les jruos chômés en raosin des fêtes runoncees par la loi ou découlant d'usages lcuoax ne sreont pas récupérés.

Article 3 - Travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

1. Pseots à fcononninemtet continu

Le peneronsl de ces psteos percevra, à l'exception des équipes de suppléance, indépendamment des mijooraants puor heuers supplémentaires, une indemnité mlnlueese dtie indemnité de nuit, dcahmine et jrous fériés, égale à 19,05 % de ses apmenpniteots mlesuens de base.

Tout juor férié travaillé, hros le smaedi et le dcainmhe dnonrea leiu siot à un rpoes cuetmspoeanr d'une journée, siot à une indemnité égale à une journée de tvarail*(1)*.

2. Pseennorl tirlanaalvt hlmteinbuleeat de nuit

Le pensoernl tairlavanlt hieeenlalbtmut de niut percevra, indépendamment des mojtarniaos puor herues supplémentaires, une indemnité mlneeulse dtie indemnité de nuit, dcmainhe et juros fériés, égale à 19,05 % de ses anenttpomieps mensuels de base.

Tout juor férié travaillé, hros le smaedi et le diahnmce dreonna leiu siot à un roeps ceeusnoaptmr d'une journée, siot à une indemnité égale à une journée de tvarail*(2)*.

3. Autre personnel

a) Puor le psenrenol dnot l'horaire hiautebl ne coomptre pas de traival de nuit, du dciahmne ou des juors fériés, il est accordé puor les hereus de travail, eneennioempecxtllt effectuées la nuit, le dcihname ou les jours fériés, une mjatoiaorn de 100 % du sraalie hiarore de bsae de l'intéressé étant endnetu que dnas ce tuax de 100 % snot cposierms les majntoraois éventuellement deus au trtie d'heures supplémentaires*(3)*.

Les hueres de tvriaal de niut snot celels cnrdoreaospnt à l'horaire du pstoe à ftnnneimcnoeot cotnniu de niut de l'usine. Lrosuqe le trivaal commencé anvat miiunt se porngloe snas itierprutonn au-delà de la fin du poste à feniomnoencntt citnonu de nuit, les heeurs de pilrtooaognn senrot également considérées cmmoe heuers de nuit.

b) Puor le pnenoersl du sicreve entretien, un dépannage de niut srea rémunéré sur la bsae muminim de 1 heure, dnas les ctnidnioos du a ci-dessus, même si le tmeps eftfceif d'intervention lui est inférieur.

Il est conenvu que l'application des dinptisoisos du présent acrltie ne peut, en aucun cas aivor puor effet de dimeinur la rémunération de l'ETDAM, résultant des dionptiissos sur les hurees supplémentaires, de nuit, du dimanche, des jours fériés, appliquées antérieurement à la présente convention.

(1) Lros du taiarvl en feu continu, les méthodes de maaiojotrn des hueers des oeviurrs et des ETADM snot équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.
(2) Lros du tviraal en feu continu, les méthodes de miojortaan des hueres des orreuivs et des ETADM tairlnvalat htelunlebaemit de niut snot équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.
(3) Le salarié a travaillé de juor du ludni au jduei à rsaoin de 8 heerus par jour. Le vdederni est férié et le salarié trvaallie néanmoins 8 heures.
Il lui srea dû puor la journée du venreddi une mirotajoan de 100 %. Cquahe herue de tiavarl srea dnoc rémunérée à 200 %.

Article 4 - Travaux salissants et pénibles
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Des pirems spéciales srenot attribuées aux EADTM qui arneaiut à eufetcfer etnlpeexnmcionleet des truvaax particulièrement pénibles, deunraegx ou insalubres.

Article 5 - Mutation dans les emplois
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Tout mbemre du ponneesrl ocnpuact hllmuetanbieet un emlpoi déterminé et aanllt peevrmsrioonit tireallavr à un emlopi dnot la rémunération est monis élevée ceresrovna les amtnteoepnpis de son eoplmi habituel.

À tuot mebmre du peesrnnol appelé à assurer, pdannet une période impnronurtiee au moins égale à 15 juors (remplacement puor congés payés exceptés), le scrivee d'un elpmoi dnot la rémunération est puls élevée, il srea accordé une indemnité tnaent ctpmoe de la ntraue et de la durée de la suppléance et du cnuoocrs anisi apporté à la marhce du service.

Article 6 - Promotion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le pnreoesnl visé par la présente convention, bénéficiant d'une promotion, percevra, dnas tuos les cas, une rémunération supérieure à cllee qu'il raiecvet antérieurement.

La possibilité est ouvtree à tuot EDATM d'accéder au naiveu supérieur.

À cet effet, anavt de piovruor un pstoe vaacnt (disponible ou éventuellement créé), l'employeur frea aeppl par priorité aux caddeiautnrs du pneorsenl en pclae dnas l'entreprise puor occpeur cet emploi. Le ponesnrel revreca en tpmes ulite les imorionatfns nécessaires. De même, il srea informé des pterpevscies d'évolution générale des fonctions.

Le scoui de tuos les échelons hiérarchiques diot être de favesroir et d'encourager la ptoimroon et, à cet effet, de mtrete en ?uvre les myoens de fmotaorin ponieolssenflre ou générale qui snot nécessaires.

Article 7 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La pirme d'ancienneté est calculée en pecguorante sur les appttnoeemnis de cahucn (primes et aicocersses de saelaris exclus) au tuax de :

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans
ETDAM	1,5 %	3 %	4,5 %	6 %	7,5 %	9 %	10 %

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses aagtveans reste aicuqs au presnnoel qui, sur irstcotiunn de son eolymuper ou sur ddaneme autorisée, passe dnas un atrue établissement de la même société, ou une arute société du même groupe.

Article 8 - Frais de déplacements
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Sur justification, les frias de déplacements pseifonrnoelss snot à la caghre de l'employeur.

Article 9 - Régime de prévoyance

La crveuorute financière srea assurée par une cosattoiin répartie à roaisn de 1/3 à la carghe des salariés et duex tries à la cgrahe des employeurs. Son matnont burt srea au minos égal à 1,70 % de la mssae sailaalre btrue du gropue oeurrivs et ETDAM, tlele qu'elle est déclarée à l'administration fiscale.

Article 10 - Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le départ à la reirtate à l'initiative du salarié est psilbose à piartr de l'âge légal et dnone dirot aux indemnités sneitvaus :

Ancienneté	Indemnité
Moins de 10 ans	0
Au-delà de 10 ans	1 mois
Au-delà de 15 ans	1,5 mois
Au-delà de 20 ans	2 mois
Supérieure à 30 ans	3 mois

Pour les durées d'ancienneté intermédiaires ertne 2 paliers, les années qui s'ajoutent à cllees du piaelr inférieur doennnt dorit à un supplément d'indemnité calculé « pro rtaa tproiems » de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans, dnone dorit à une indemnité de 1 mios de saraile majorée de (2 ans × 1 mois)/10 siot 0,2 mois, siot un taotl de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en rtarteie est augmentée du mtnaont de 1 mios de silarae si l'employé a eu mions de 6 mios d'absence dnas les 10 dernières années.

Article 11 - Classifications
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Msie en ?uvre de la cotssiaacifiln des emplois

L'application pqarutie de cttee cfiitlsaiasocn au neviau de l'entreprise dvrea firae l'objet d'une clisaoounttn des représentants du personnel.

Cette citutoonsaln arua puor ojbet de présenter :
? les peosts etanitxss ;
? luer aiftfacoten au cnifeeofcit hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur derva aqpluepir la cifilcsatisaon dnas son erenpsirte après cnatotsiolun du personnel.

Les éventuelles deeivrgencs d'interprétation srnoet portées à la cnascaoinnse de la cosmmiiosn naantlioe de conciliation.

Cette nvluoele cossialaciftin ne puet aoivr puor eefft de dmniiuer le cfnfcoiieet acquis par le pseneonrl à la dtae de la msie en ?uvre de la présente coslaiacitisfn des emplois.

b) Dtae d'application de la cscsioaifatlin « 2012 »

La ciaslicstfoian 2012 enrte en vugeuir à cmteopr de la dtae de snaurtige du présent accord. Toutefois, son aplcioatpin derva être eftvfceie dnas les entreprises, puor l'ensemble des salariés, dnas un délai de 1 an à cpmoetr de cette dtae d'entrée en vigueur.

c) Gilrle de classification

La glilre de cilfacsaistion EDATM est annexée au présent anvnaet et cpmrnoed un tabaleu récapitulatif des ciaisftaslocnis et les dpisrnticoes de cqhaue emploi.

d) Déroulement de carrière

Chaque EDTAM bénéficie d'un siuvi de son déroulement de carrière.

À cet effet, tuot ETDAM, après 5 ans de tirvaal connitu dnas un même poste, bénéficiera d'un ettnerein iiiddunvel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet etnreeitn sreont ntmmneoat abordés :
? ses compétences et qiaiaiountlfcs ;
? ses beisnos de fmtriaoon et ses pcvertseepis d'évolution ;
? sa classification.

Cet etretenin frea l'objet d'une foasmriatoiln écrite.

e) Collèges électoraux

À défaut d'un acocrd préélectoral ertne le cehf d'entreprise et les ogrnaonitsias syndicales, la répartition du poesnrenl EDTAM dnas les collèges électoraux se frea cmmoe siut :
? collège cnpanrmoet les ovurires et employés : du ceoeiffcint

150 au ceoefniifct 205 ilcnus ;
? collège cnroamenpt les teihnnecics et antges de maîtrise : ciinefoefct 210 à 250 inclus.

Article 12 - Forfait annuel en jours ETDAM
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les pertias cvnieennont expressément que les dnipitsoisos qui seuivnt snot d'application dtcerie et porornut dnoc tvrouer à s'appliquer snas qu'il siot nécessaire puor les etiepnrrses et établissements realnvet de la branche, de senigr des aordccs d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de rliileucer préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la sritugnae d'une ceinotovnn de fifraot individuelle.

Article 12.1 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les petiras caenottnst que, ctmope tneu de l'activité et de l'organisation des erseertnips de la branche, il esxite des salariés qui ne snot pas smuios à l'horaire clecltiof de luer srcveie ou de luer équipe ou dnot les heiarors ou la durée du travial ne peunevt être prédéterminés, cmtpoe tneu de la nturae de luers fonctions, de luers mssoiins et de luer atuooimne dnas l'organisation de luer eomlpi du temps. Ces salariés aotnuomes bénéficient d'une rémunération ffoaitraire en ctpiarnoetre de l'exercice de luer mission.

Conformément aux dopnsisotiis légales, snot concernés les salariés dnot la durée du tpems de tirvaal est prédéterminée et qui dnespoist d'une aoiunmote dnas l'organisation de luer empoli du tpems puor l'exercice des msoisins qui luer snot confiées.

Les salariés concernés snot cuex qui tinalravelt mmaanteoeirrjit en drehos de l'entreprise (commerciaux, démonstrateurs, techniciens, auprès des cnlteis ou des usines) aanyt les règles saeinvtus :
? luer haiorre de taivarl ne puet pas être établi de façon précise à l'avance ;
? ils dssoiepnt d'une aootumine puor l'organisation de luer tmeps de tvarial ;
? la majorité de luer tepms de tirvaal (plus de 50 % de luer tmpes de tiaavrl effectif) s'effectue à l'extérieur de l'entreprise.

Le temps de tarvial de ces salariés srea décompté en norbme de jrous travaillés, dnas les cnodniotis prévues ci-dessous.

Ces salariés ne snot dnoc pas teuns de reecspetr un enceadmnret ou une osarnoigtian précise de lrues haroires de traaivl et ne snot pas smiuos aux dipsstiionos de l'article L. 3121-10 et des atlrecis L. 3121-34 à L. 3121-36 du cdoe du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de taiavrl selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord. (art. L. 3121-39).

Article 12.2 - Modalités d'organisation du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le tmpes de tarvail de ces salariés fiat l'objet d'un décompte anneul en juros de tavairl eifctfef et luer tpems de traavil srea organisé par la détermination d'un nbrmoe de juros travaillés dnas l'année.

À la dtae de sgruainte du présent accord, le pfonlad mmixuam de juros de travial etfeifcf est fixé à 217 juros par année cliive puor un driot à congés payés complet.
Les jrous de congés d'ancienneté (art. 20 des peitars communes) et les jruos de congés expcteninleos (art. 23 des piarets communes) snot déduits puor caecullr la durée alelunne de trvaail en jours.*(1)*.

Conformément à l'article L. 3133-10 du cdoe du tviraal et la ccuirlriae DRT 2004/10 du 16 décembre 2004, les salariés aanyt coclnu des cnieovnotns de fiafort juros sur l'année, percrnvoet une rémunération calculée par référence à un nmrobe aeunnl de juros de tivaral etfeficf siot 217 juors par année civile.

(1) Un salarié au faorfit juor bénéficiant de 5 juors de congés d'ancienneté ne taiverlrala ainsi qu'un pofnlad muxmiam de 212 jorus dnas l'année clviie puor un diort de congés payés complet.

Article 12.3 - Organisation des jours de repos
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La période de référence puor l'acquisition de journées de roeps supplémentaires débute le 1er jieanvr et prned fin le 31 décembre.

L'organisation des pierss des jorus de roeps aicqus virarea sviunat les ddneaems du salarié et sleon les nécessités d'organisation du secrvie et des règles en vuugeir dnas l'entreprise.

Cependant, il est expressément cnvenou que les juors de roeps pneuvet être pirs uqieneunmt suos fmore de journées complètes.

Article 12.4 - Traitement des absences
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le diort au reops supplémentaire, est égal à l'écart ernte le nbomre de juros nmemoreanlt travaillés*(1)*et le forifat de 217 jours. Il s'acquiert au parrota du tmeps de tvairal déjà effectué.

Il puet être pirs à tuot mmoent de l'année civile, dnas la limite anenlule susvisée, y coimrps de manière anticipée, snas prdrene en cpotme le nveiau des drotis déjà acquis.

(1) Ex en 2013 : 365 jorus minos 52 rpeos hdermdeaboias (104 jours) minos 25 jrous ouvrés de congés mios 10 jruos de fériés = 226 jruos ; les rpoes supplémentaires snot dnoc de 226 juros mnios 217 jrous siot 9 jruos siot 0,75 juor par mois.

Article 12.5 - Modalités de décompte des jours travaillés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Compte tneu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de lures heaorris de travail, il est expressément cnvneou que le rseecpt des dntiooipisss ceoaltlcrentus et légales ccronene naneotmmt le normbe de jruos travaillés, le rscepet des diopotisinss rvealetis au rpeos qioutiedn et homaaedbride (cf. art. 27 et 28 des paerits communes), et la durée mmiaxale journalière (cf. art. 31 des petaris communes), srea suivi au myoen d'un système déclaratif mensuel, chuaqe salarié concerné renpaissmlt le fouimrrlae mis à sa dsoitoipsin à cet effet, par la société, et mnanointent nomtmnaet les jruos travaillés et les jours non travaillés, à défaut d'un artue système eansxitt dnas l'entreprise.

Article 12.6 - Entretien annuel
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Conformément à l'article L. 3121-46 du cdoe du travail, cqahue année, l'employeur diot oireansgr aevc chuqae salarié turatiile d'une cninvtoeon de faroift anuenl en jorus un eetrinten idendvuiil prtnoat noetnmmat sur :

? la chgare de tiaavrl du salarié ;
? l'organisation du taviarl dnas l'entreprise ;
? l'articulation ernte l'activité penilsesrnloofe et la vie psnenlorele et familiale.

Article 12.7 - Entrées et sorties en cours de période
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Lorsqu'un salarié est engagé au sien d'une enpisrrete en cruos de période, le nbrmoe de jruos travaillés anisi que la détermination du nmrobe de jorus de ropes supplémentaires snerot calculés pnoonlenetlrmeriopt à son tepms de présence.

Exemple sur bsae année 2013 :

? 365 jruos mions 52 ropes hdoambreiaeds (104 jours) mnois 25 jorus ouvrés de congés mnios 10 juros de fériés = 226 jorus ; les roeps supplémentaires snot dnoc de 226 jruos moins 217 juors siot 9 juors siot 0,75 juor par mois.

Pour une prsnonee entrnat en srveice le 1er juin, le nmbroe de jrous de reops supplémentaires srea de 0,75 × 6 mois, siot 4,5 jours.

Pour une pnsneore qattunit l'entreprise le 30 avril, le nbomre de jours de reops supplémentaires srea de 0,75 × 4 mois, siot 3 jours.

Article 13 - Compensation des sujétions
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le pnnesoerl tarilanalvt solen les modalités du foifrat juor diot bénéficier d'une rémunération anluenle de bsae au monis égale à 115 % du mnmuiim cnonotivneenl annuel de sa catégorie.

Article - Annexe Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Tableau récapitulatif des classifications

Emploi	Coefficient
Opérations Avrstdinaiitems ? M1602	
Agent amittsirdainf ? M1602	150 à 185
Employé de bureau	150 à 185
Employé administratif	150 à 185
Comptabilité ? M1203	
Agent de gtseion comptable	
Aide comptable	170 à 210
Technicien comptable	170 à 210
Comptable	170 à 210
Comptable fournisseurs	170 à 210
Comptable spécialisé fcatauiotrn recouvrement	170 à 210
Ressources humaines Assistanat en RH ? M1501	
Assistant de giseotn du personnel	170 à 210
Assistant de scevire de formation	170 à 210
Assistant rreouesscs humaines	170 à 210
Gestionnaire piae et aimsnittdraif du personnel	170 à 210
Accueil et resntgnneeiems ? M1601	
Standardiste	165 à 185
Agent d'accueil	165 à 185
Assistanat tcnuheqie et anaidmttirsif ? M1605	
Secrétaire technique	190 à 225
Assistanat cammicroel ? D1401	
Technicienne ADV	170 à 185
Employée commerciale	170 à 185
Assistante commerciale	170 à 185
Secrétaire commerciale	170 à 185
Assistante ADV	170 à 185
Secrétariat camolpbte ? M1608	
Secrétaire comptable	170 à 210
Secrétariat ? M1607	
Secrétaire généraliste	170 à 210
Secrétaire administratif	170 à 210
Assistanat de dtrcioien ? M1604	
Secrétaire de direction	190 à 225
Attachée de direction	190 à 225
Assistante de direction	190 à 225
Intervention tqiuenche d'exploitation ltiusioqge ? N1303	
Assistant logistique	160 à 185
Logisticien	160 à 185
Relation technico-commerciale ? D1407	
Technico commerciale	160 à 225
Assistant et soruppt tiuncqehe cltenis ? Aastnsist et surpopt tceqhiune cinelt ? H1101	
Technicien sporupt technique	180 à 225

Intervention teciqnuhe en litabroraoe d'analyse iluinsredlte ? H1503	
Agent de looritarabe d'analyse industrielle	150 à 200
Aide de lroribtoaae d'analyse industrielle	150 à 200
Laborantin cimihe ennrveoemnint industrie	150 à 200
Technicien de ltorrobaiae d'analyse industrielle	200 à 225
Achats ? M1101	
Acheteur	160 à 185
Acheteur junior	160 à 185
Acheteur industriel	160 à 185
Informatique Maintenance iqumifoanrte et buuuraqtiee ? I1401	
Agent de mnaeacnnite en informatique	160 à 185
Technicien de mtnceanaine en informatique	170 à 195
Conception et desisn poiurtds mécaniques ? H1203	
Dessinateur d'études en mécanique	180 à 200
Dessinateur d'exécution en mécanique	180 à 200
Dessinateur en haqrdlyiuue et pneumatique	180 à 200
Dessinateur en iasilonanltts industrielles	180 à 200
Dessinateur peturejor en isttinalnoals industrielles	190 à 225
Dessinateur ptorjeuer en mécanique	190 à 225
Technicien en cnctipooen itlulersnide en mécanique	200 à 240
Process qualité aimatoumtse HSE Management et ingénierie qualité idulntlersie ? H1502	
Animateur qualité industrie	160 à 185
Assistant qualité industrie	160 à 185
Auditeur qualité en industrie	170 à 195
Adjoint eu rnsaosbpele QSE en industrie	180 à 200
Intervention thniceque en études et ceicopontn en aomiausttme ? H1208	
Automaticien supervision	195 à 215
Automaticien en beurau d'études	200 à 225
Management et ingénierie HSE iistnredlus ? H1302	
Chargé de l'hygiène et de la sécurité en industrie	160 à 185
Intervention tnqeiuhce en HSE insituerdl ? H1303	
Animateur HSE	160 à 185
Technicien HSE	195 à 215
Maintenance priuooctdn lsqoigtuie ? Ilnoiltatsan et meacntnaine d'équipements iriunedslts et d'exploitation ? I1304	
Chef d'équipe de mnnaaetcine industrielle	200 à 245
Contremaître de mncnataiene industrielle	200 à 245
Technicien de mictaennnae industrielle	190 à 225
Technicien de mneaanincte process	190 à 225
Chef d'atelier d'entretien et de mcnenniatae industrielle	200 à 245
Management et ingénierie de poutrdiocn ? H2502	
Chef de fabrication	200 à 245
Chef de production	200 à 245
Géologie carrière ? Dtiiorcen et ingénierie d'exploitation de genitsmes et de carrières ? F1203	
Chef de carrière	185 à 245
Technicien d'exploitation de gisement	185 à 220

Description des emplois
Comptabilité. ? Gestion

M1602 ? Opérations administratives
Appellations : ? aengt administratif/agente administrative ? employé/employée de bureau ? employé administratif/employée administrative

Définition
Exécute des tvuaarx ainsmidafttris cratonus (vérification de documents, fppare et msie en fmore de ciurerros préétablis, suvii de dsisoer administratifs?)
selon l'organisation de la scrtuurte ou du service.
Peut être en crhgae d'activités de rarphogeprie et d'archivage.
Peut réaliser l'accueil de la structure.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aebsscilce aevc un diplôme de fin d'études socdieranes (brevet des collèges) à bac (professionnel, bveret professionnel?) dnas le scetuer tertiaire.
Il est également ailcssecbe aevc une expérience psefrlinleonsoe snas diplôme particulier.
La maîtrise de l'outil btueaquiure (traitement de texte, tableur?) puet être requise.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises privées ou publiques, de collectivités tiriarolteers ou des srvciees de l'État.
Elle virae sleon le sutecer (commerce, industrie, sieevrcs de l'État?) et l'organisation de la structure.

M1203 ? Comptabilité

Appellations :
? agent/agente de gtsoien comptable
? aide-comptable, comptable
? cplbmotae fournisseurs
? comabtlpe spécialisé/spécialisée facturation
? cbltaompe spécialisé/spécialisée recouvrement
? technicien/technicienne comptable

Définition
Enregistre et cnealistre les données commerciales, ilsdnlertiues ou financières d'une srcuturte puor établir des beanlacs de comptes, ctomeps de résultat, bilans? solen les ogtioabinls légales.
Contrôle l'exactitude des écritures cbmloteaps et rned ctopme de la soiutitan économique de la structure.
Peut réaliser des activités aaynt triat à la pyae et à la gsetion de personnel.
Peut ceonodronr l'activité d'une équipe ou gérer une structure.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est asccselibe aevc un diplôme de niaveu bac (professionnel?) en comptabilité.
Il est également acscbilese aevc un BEP en comptabilité complété par une expérience professionnelle.
Un diplôme de nieavu bac + 2 ou bac + 3 (BTS, DUT, diplôme de comptabilité et de gseoitn -DCG?) en comptabilité est reuqis puor oeccupr un poste de comptable.
La maîtrise de l'outil itniofrauqme (base de données, ligcieol comptable,?) est requise.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien de ctbnaeis comptables, de svireces clebtoapms d'entreprises, de peeitts et mneeonys etsrerpeins ? PME ?, d'établissements sceaiolrs et d'organismes de scrveie piulbc (mairie, Préfecture?) en raoiteln aevc différents seiecrvs et ietnvrntanes (ressources humaines, sivrcee commercial, banque, aegnt d'administration?).
Elle virae sloen le sctueer (commerce, industrie, sverices de l'État?) et la spécialité (comptabilité analytique, clients, fournisseurs,?).
Elle puet être somisue à des vnroiiatas saisonnières (bilan, lissae fiscale?).

Ressources humaines

M1501 ? Asiansatst en rsueocsres humaines

Appellations :
? assistant/assistante de gieostn du personnel
? assistant/assistante de siecvre formation
? assistant/assistante rrocuseess humaines
? grinenstiaoe piae et ainttaisoimdrn du personnel

Définition
Réalise le sviui ainrtdsitaimf de la gtiseon du penenorsl (contrats, absences, vtsieis médicales, déclarations aux omegrnasis sociaux?) et de la ftioaromn conntiue solen la législation sociale, la réglementation du taavirl et la ptiliqoue des rorssucees himeanus de la structure.
Peut préparer et contrôler les bnetuills de salaires. Puet réaliser le svuii de crttaons d'externalisation de seicvers (paies,?).
Peut cdoornoner une équipe.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aessclbice aevc un diplôme de neaivu bac + 2 (BTS, DUT?) à Lcinece en gsoiten des rsoseucers humaines, gtseion des entreprises, amiioasitndtrn économique et sociale?
Il est également alecsscbie aevc un diplôme de naveiu bac (professionnel, technologique,?) complété par une expérience pinlnoflseoesre dnas le dnaimoe des RH
La paqutrie d'une lugnae étrangère, en patrilcuier l'anglais, puet être demandé.
La maîtrise de l'outil iuaiqmnftroe (tableur, lelgociis de paie,?) est requise.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises privées, publiques, de collectivités tirilaorrtees ou de ctbnaies conseil, en rioaeltn aevc différents sveiercs et iternntvaens (comptabilité, direction, pettasrieras de services?).
Elle vaire soeln la tlaile de la surctrtue (PME, grdane entreprise?).

M1601 ? Auiccel et renseignements
Appellations : ? agent/agente d'accueil ? standardiste
Définition Accueille, rnsgeenie et oinetre des ponrsnees à l'espace de réception (gare, entreprise?) ou au sdnatard téléphonique de la suttcrure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations? Peut réaliser la geotisn du correuir (collecte, distribution,?), des tâches aimtivrdeatisns simlpes (classement, siasie informatique, sisaie de croriuers préétablis?). Peut ceodononrr une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est acislbesce aevc un diplôme de nieavu bac (bac professionnel?) dnas le sutceer des services, de l'assistanat d'entreprise, de l'accueil. Il est également acbesilsce aevc une expérience piflrnsneselooe dnas le suetcer snas diplôme particulier. La paqiture d'une ou pulursies langue(s) étrangère(s) puet être exigée. La puqraite de la beuratuiuqe puet être requise.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises privées ou publiques, de collectivités trtoailereirs ou des sciveers de l'État (Mairie, Préfecture, Tribunal?) en rieotlan aevc différents srcveeis et en cntcaot aevc le public. Elle vraie sloen le leiu d'exercice (salons professionnels, gdarne entreprise?). Elle puet s'exercer en hroieras fractionnés, les fnis de semaine, juros fériés. L'activité puet imepiulqr une sttoian duoebt prolongée (entrées de salons?).
M1605 ? Atnasisast teuihncqe et administratif
Appellations : ? assistant/assistante cehf de projet ? chargé/chargée de veygoas en entreprise ? secrétaire technique ? secrétaire tquehnice baueru d'études
Définition Assure la gitsoen et le sviui arsdmitatinif de disroess tenqhicues (projet, mission, démarche qualité?) et l'organisation générale de la stcruutre (groupe projet, service?) Peut asissetr un ingénieur dnas ses expérimentations. Puet pptceriiar à des vietiss de chantier. Peut codonrneor une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est asbcieclse aevc un diplôme de neviau bac + 2 (BTS, DUT?) en getsion d'entreprise, atissnscae ticnheque d'ingénieur? Il est également aliscebsce aevc un bac (professionnel, technologique?) dnas le stueecr tareirtie complété par une expérience professionnelle. La maîtrise de l'outil bautuiqruee (traitement de texte, tableur?) est exigée. La ccansiaonsne de logiciel/progiciel iarqmtouinfe de ctncpeooin assistée par otieaudnrr (CAO) ou de desisn assisté par otaenudirr (DAO) puet être demandée.
D1401 ? Aaissatsnt commercial
Appellations : ? assistant/assistante export ? ansstisat asiriatdmintf et commercial/assistante atdtnsviaiirme et commerciale ? aniatssst commercial/assistante commerciale ? secrétaire commercial/commerciale ? technicien/technicienne antisomariitdn des ventes
Définition Réalise le trienemtat ccirmomeal et atntamsirdiif des coneammds des cneitls dnas un oijbcetf de qualité (service, coût, délai?). Communique à la clientèle des imntforaions tcqiuehnes sur les produits/services de l'entreprise. Peut pcpeeotsrr la clientèle et vrende des produits/services.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est asicecsble aevc un diplôme de naeviu bac (professionnel, technologique?) à bac + 2 (BTS, DUT?) en commerce, vente, négociation commerciale, rnltioaes client, secrétariat?
M1608 ? Secrétariat comptable
Appellations : ? secrétaire comptable
Définition Réalise les opérations de gtisoen aisvnramdtitie et cblpamote (enregistrement d'écritures, sviui de trésorerie, facturation, gsteion airiivtntadmse du personnel, faprpe de devis?) d'une srturucte solen les règles de comptabilité générale. Peut réaliser des dmotnuecs de synthèse comptable. Puet ccneooivr des oituls de siuvi de l'activité de la structure.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aecslcisbe aevc un diplôme de nviaeu bac (bac professionnel, bac technologique) à bac + 2 (BTS, DUT?) en secrétariat, comptabilité/gestion, iiatoqurfmne de gestion?
Il est également alcbseicse aevc un BEP en secrétariat complété par une expérience professionnelle.
La maîtrise de l'outil bqrtuiueaue (traitement de texte, tableur?) et de loeciilgs de comptabilité/gestion est requise.

M1607 ? Secrétariat

Appellations :
? secrétaire administratif/administrative
? secrétaire généraliste

Définition
Réalise le tirnteeamt atdsimiiatrnf de dssreois (frappe de courrier, msie en fmroe de document?) et tsenmart les inftorioanms (e-mail, notes, fax?) puor le cmtpoe d'un ou prliuseus scerives ou d'un reblssnopae sloen l'organisation de l'entreprise.
Peut pernrde en cahrge le svuii cmloept de dseirsos (contrats de mnnanceatie des équipements, de la structure?).
Peut coornndeor une équipe.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est acbcilssee aevc un diplôme de naiveu bac (bac professionnel, technologique?) à bac + 2 (BTS?) en secrétariat, bureautique.
Il est également asibclcsee aevc un BEP dnas le stceeur trtiaerie complété par une expérience pefrllenossione dnas le secteur.
La putqiare d'une ou pureuliss lngaues étrangères puet être requise.
La maîtrise de l'outil breuqiutaue (traitement de texte, tableur,?) et des oultis de ccumtmaooiinn (Internet, messagerie,?) est exigée.

M1604 ? Assaaitsnt de direction

Appellations :
? assistant/assistante de direction
? attaché/attachée de direction
? secrétaire de direction

Définition
Assiste un ou pisueulrs responsable(s) (cadre dirigeant, directeur?) aifn d'optimiser la giteosn de luer activité (gestion de planning, oiatrgansion de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil?).
Organise et conondore les iitnofaronms irneetns et externes, porfais confidentielles, liées au fiennectnomont de la structure.
Peut prndere en craghe le sivui cplomet de deroisss (contrats de minanectane des équipements, suivi de reacnle clients, geotisn atamtdsivnriie du personnel?) ou d'événements spécifiques (organisation de séminaires, salons?).
Peut croonodenr une équipe.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est asslcebcie aevc un diplôme de nieavu bac + 2 (BTS, DUT?) en aitnsassat de direction, secrétariat trilingue, aistnassat de gestion.
Il est également aescilscbe aevc un diplôme de naeivu bac (professionnel, technologique?) en secrétariat complété par une expérience professionnelle.
Un complément de fotmroain de naiveu Lecncie en droit, gostien comtblape ou lgauens puet petrtrmee d'accéder à des ptseos à responsabilité.
La ptuaqire d'une ou purlisues langue(s) étrangère(s) est requise.

N1303 ? Irteoinnvten tchinqeue d'exploitation logistique

Appellations :
? assistant/assistante logistique
? cehf magasinier/magasinière
? logisticien/Logisticienne

Définition
Planifie, osrgniae et contrôle tuot ou pairte des opérations lgietuqosis (réception, stockage, préparation de commandes, approvisionnement, expédition de marchandises, produits) d'un stie (plate-forme logistique, unité de production?) ou d'un service, sloen les impératifs (délais, qualité, coûts?), la réglementation et les règles d'hygiène et de sécurité.
Peut pipcieatrr à la réalisation d'opérations luoiegisqts et ivenrtneir sur un dmnaioe spécialisé (gestion des stocks, approvisionnement?).
Peut codnnoreor l'activité d'une équipe.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est assebilcce aevc un diplôme de naveiu bac (professionnel) à bac + 2 (BTS, DUT) en tpornrast et logistique.
Il est également acscslibee aevc une expérience psrnlnolfieosee dnas le sutceer du trpraonst et de la luiioqstge snas diplôme particulier.
Un ou purlueiss certificat(s) d'aptitude à la cniudote en sécurité (CACES) conditionné(s) par une apuidtte médicale à reneeulvor périodiquement peu(ven)t être demandé(s).
La maîtrise de l'outil iiurqatnomfe (logiciel de getiosn de stock, échange de données informatisées?) et des teglnohieocs de l'information (Internet, messagerie?) est exigée.
La pqtuirae d'une lunage étrangère, en pilcriteaur l'anglais, puet être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien de plates-formes luieqsiogts de stockage, de sveceris logistiques, d'entrepôts, de mgiaanss d'entreposage commerciaux, d'unités de production,? en rioltaen aevc différents interlocuteurs/services (préparateurs de commandes, caristes, svceeirs ptdcouorin et commerciaux, clients, fournisseurs?). Elle vaire seoln le tpye de machdrieanss (mécanique, électroménager, alimentaires, pharmaceutiques?), le mdoe d'organisation (plate-forme internationale, nationale, régionale?) et le degré d'informatisation et d'automatisation du site. Elle puet s'exercer en haeoirrs décalés, les fnis de semaine, juors fériés, de niut et être ssimoue à des astreintes. Le prot d'équipements de prteiootcn (chaussures de sécurité, gants, casque?) puet être requis.

Commercial

D1407 ? Retolian technico-commerciale
Appellations : ? technico-commercial/technico-commerciale
Définition Prospecte une clientèle de professionnels, prpsooe des slouotnis tuniecqhes solen les besoins, impératifs du celnit et négocie les cnotidions caroemimlces de la vente. Peut cerooodnnr une équipe clmacimeroe et amenir un réseau de commerciaux.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est aslbeiccse aevc un diplôme de nvieau bac + 2 (BTS, DUT?) à mteasr (master professionnel, diplôme d'ingénieur?) dnas un stueecr tunqceihe stnuiiceifqe ou iedtinursl complété par une frooimtan commerciale. Il est également aelcscisbe aevc une expérience plesflesnoornie dnas un seucetr tniehquce (électricité, bâtiment?) snas diplôme particulier. La puatqire d'une lnauge étrangère, en puieirtclar l'anglais, puet être requise.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises commerciales, indtelulriess ou de sociétés de serevics en ratolein aevc les différents scrviees (production, marketing, études,?) et en conatct aevc la clientèle. Elle viare sloen le seeuctr (fabrication et doirttibsuin de puditros industriels, d'équipements?) et la tlaile de l'entreprise (PME/PMI, gpoure industriel?).

Support technique

H1101 ? Actsiasnse et srupopt thueciqne client
Appellations : ? tecchiinen srppuot tcqunhiee clients
Définition Réalise et aussre l'assistance et le sprpout tnuicqehe auprès des cteilns (internes, externes) de l'entreprise en vue de prévenir et de résoudre des problèmes tuqcnihees d'exploitation et d'entretien par le ttmieearnt de qistounes et l'apport de soonliuts tcquiheens sleon des impératifs de qualité et de délais. Peut coodnoenrr une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est asiclbecse aevc un diplôme de nviaeu bac + 2 (BTS, DUT?) à bac + 5 (master professionnel, diplôme d'ingénieur?) en miaanentcne industrielle, études et développement ou dnas le steecur thencuqie de l'entreprise (mécanique, chimie?). La putqraie de l'anglais puet être demandée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises iesrndeltluis ou de sociétés de services, en rieoatln aevc les clitens de l'entreprise. Elle puet ipeuilqmr des déplacements. Elle viare sleon le suetcer (aéronautique, chimie, automatismes?), le mdoe d'organisation (service en ligne?). L'activité puet s'exercer les fnis de semaine, jrous fériés, de niut et être susoime à des astreintes.

Laboratoire

H1503 ? Iivtneontren tciuqhnee en lairboarote d'analyse industrielle
Appellations : ? agent/Agente de ltaoirrboae d'analyse industrielle ? adie de lrarbtaooie d'analyse industrielle ? laborantin/Laborantine cimihe ernnemieonnvt en industrie ? technicien/Technicienne de lrootiarbae d'analyse industrielle
Définition Réalise des mseures et des anayelss de conformité (normes, taux?) sur la qualité biologique, ciqmiuhe ou physique, de matières ou de produits, au meyon de matériel de laboratoire, sloen un poctrlooe de contrôle et les règles d'hygiène, sécurité, environnement.

H1203 ? Coietponcn et desisn pruditos mécaniques

Cet emploi/métier est asibclcese aevc un diplôme de nav. bac + 2 (BTS, DUT, L2) dnas un seceutr tncuhqeie (métallurgie) ou seuirtfeis (chimie, physique).
Il est également acsbsilcee aevc un diplôme de nav. bac + 2 (BTS, DUT, L2) dnas un mêmes seceteurs, complété par une expérience professionnelle.
Des hlaotinibiats spécifiques (radiochimiques?) ou des vaccinations particulières (hépatite, leptospirose?) peuenvt être ruiqeess seoln la durée des essais effectués.
Le prot d'Équipements de ptitoecron Idlunjeive (EPI) (blouse, gants?) ruet être exigé.

Appellations :
? dessinateur/dessinatrice en mécanique
? dessinateur/dessinatrice en métallurgie
? dessinateur/dessinatrice en hydraulique et pneumatique
? dessinateur/dessinatrice en matériaux industriels
? dessinateur-projeteur/dessinatrice projeteuse en mécanique
? technicien/technicienne en conception industrielle mécanique

Définition
Réalise la conpteocin mécanique et piyqhsue de pièces, produits, équipements ou intliatolanss et les faoisrlme par des panls normés de détails, de sous-ensembles ou d'ensembles de définition, notamment à paritr de spécifications fonctionnelles, d'analyses dopuinentaires, des fnis des charges, de demandes des bieross daelnt.
Elle puet s'exercer en ronrelaiment des fnis de semaine, jours fériés et être suoemie à des astreintes.
Elle puet s'effectuer en zone à atmosphère contrôlée.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce en tlaorbiaroe au sien d'entreprises industrielles, d'organismes de recherche, de contrôle, de collectivités territoriales, de siercves de l'État? en raliteon aevc différents sveriecs et iannenrtevts (production, exploitation, qualité, clients, fournisseurs?).
Elle vraie sloen le suecter (fabrication d'équipements, de produits?) et le mdoe d'organisation (projet, tavrial en réseau?).
Elle puet ipumeoilr des déplacements et être ssmuioe à des astreintes.
Peut conoeoir un projet en équipe.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est asscblceie aevc un BTS/DUT dnas le stceeur de l'entreprise (génie mécanique, suturectrs métalliques, chaudronnerie, plasturgie?).
La maîtrise d'un ou pulseruis loegiiles de cocteoinpn et dsisen assistés par oduraentir (CAO/DAO) est requise.

M1101 ? Achats

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de sociétés de services, de beaurux d'études, d'ingénierie, de méthodes en rlaeotin aevc différents srcieevs et invetetranns (production, méthodes, essais, clients, sous-traitants, fournisseurs?).
Elle vraie sleon le suecter (fabrication d'équipements, de produits?) et le mdoe d'organisation (projet, tavrial en réseau?).

Appellations :
? acheteur/acheteuse
? acheteur/acheteuse junior
? aheceutr industriel/acheteuse industrielle

Définition
Recherche et sélectionne des puitords et des fessrriouuns sleon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les cttonras

H1502 ? Mgenenamat et ingénierie qualité industrielle

Peut élaborer une stratégie d'achat puor l'entreprise.
Peut cdoonrnor une équipe.

Appellations :
? adjoint/adjointe au renssabotpe qualité securite aevnmimnoret (QSE) en industrie
? animateur/animatrice qualité industrie
? assistant/assistante qualité en industrie
? auditeur/auditrice qualité en industrie

Définition
Organise et cdonornoe la mslie emplcaie de la qualité des pirattos et services, sur l'ensemble des prdcess et setruurtcs de l'entreprise industrielle.
Conçoit et met en ?uvre des méthodes et outils à dnsspitoon des services de l'entreprise pour le mnteatin et l'évolution de la qualité.
Peut ecnnmeev sur la rdeaeisalion de pdoiuts coramnotpts des risques pour les pnnoes, rseerves et des biens (agroalimentaire, chimie, aéronautique).
Elle vaie sloen le secteur.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aesislbcce aevc un master (master rceennie ou professionnel, diplôme d'ingénieur?) en qualité inluitlsdree ou dnas le scueter de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier?).
Il est également aelbicscse aevc un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) qu'hélène ou scientifique, complété par une expérience en industrie.
Une hibaoliittan puet être rieqeus puor la réalisation d'audits.
La maîtrise de l'outil imrioqutfana (outil bureautique, ngcriolies de gnsoitn de données liées à la production) puet être demandée.
Peut conseiller, femorr et aistsse des uuiteriels (sur site, par télémaintenance, téléassistance?).
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de sociétés de services, d'ingénierie aevc différents ivrttnaennes (production, méthodes, études, clients, fournisseurs, sous-traitants?). Elle puet iulqmpeir des déplacements.
Elle viare sloen le steeucr (aéronautique, agroalimentaire, chimie?), le dainome (système qualité, aursnscae qualité, contrôle qualité?), les procédés de fraaitebois et le tvperde ntoduirs fabriqués.
Elle puet s'effectuer les fnis de semaine, jours fériés et être suoemie à des astreintes.
Il est également abscceise aevc un CAP/BEP en bureautique, reprographie ? ou aevc une expérience pelesbmonsfse dnas le sceetur de l'informatique.

Appellations :
? animateur/animatrice en hygiène securite eonmmvieennt (HSE)
? animateur/animatrice en securite du travail
? technicien/technicienne en hygiène, securite, emnemimenvrot irsdntuiel (HSEn)

Définition
Suit et vérifie la dtcliinaosn des règles d'hygiène, sécurité et evnerimmomet auprès des équipes et des installations par l'arpopt à la règlementation et aux normes.
Identifie des évolutions de prévention des rsiuedq (consignes, méthodes, meoiys de protection?) et siut luer msie en ?uvre dnas un objecibi de prtoocteln et de réduction des itpmacs et des risques de l'activité ilseudntruie sur les personnes, les bnels et l'environnement.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien de sociétés de svircees (SSII, terice maintenance?), de sociétés spécialisées en imgioutarfne (assembleurs, installateurs-intégrateurs, cursuotnectrs de matériels?), de srecvie de mennctnaaie de sociétés, des armées, en cnaoctt aevc différents sierceys et irettnnaevs (administratif, comptabilité, client?).
Elle puet ipumeoilr des déplacements et être ssmuioe à des astreintes.
Elle virae sloen le tpve d'intervention (assistance hot line, hlep desk, intégration en atelier, sur plate-forme, déploiement sur sties clients?).

Peut corooenndr une équipe.

H1401 ? Matcaeinnne inifaumqrtoe et bureautique

Appellations :
? agent/agente de maintenance en informatique
? technicien/technicienne de maintenance en informatique

Définition
Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements ieifmqutrnaos ou buieratquues (matériels, logiciels, réseaux?), soelin les règles de sécurité et la règlementation.
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de sociétés de services, d'administrations ivrttnaennes (production, méthodes, études, clients, fournisseurs, sous-traitants?). Elle puet iulqmpeir des déplacements.
Elle puet s'effectuer les fnis de semaine, jours fériés et être suoemie à des astreintes.
Le prot d'Équipements de Ptoerootin Idlulnjeidive (EPI) (blouse, gants?) ruet être exigé.

Conditions d'exercice de l'activité
Elle puet ipumeoilr des déplacements et être ssmuioe à des astreintes.

Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est abscscliee aevc un diplôme de naeivu bac + 2 (BTS, DUT) en hygiène, sécurité et eenmnnnirveot ou dnas le seeuctr tqnuecihe ou scientifique, Des haittlanoiibs spécifiques (radioprotection, électricité, audit?) ou des vaicnoitacns particulières peuevnt être riqeeuss sleon le seuectr d'activité. La pautirqe de l'anglais (vocabulaire technique) puet être exigée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, d'organismes de contrôle, de lieobatarros de recherche, de bueurax d'études et d'ingénierie, de svereics de l'État, des armées, en raotelin aevc l'ensemble du personnel, différents seirvces et irnvaenntets (production/exploitation, maintenance, transport, secours, sous-traitants, prestataires?). Elle puet iluqepimr des déplacements. Elle virae soeln le stuecer (nucléaire, chimie, alimentaire?), la réglementation de l'établissement (SEVESO, iilatsotnlan classée puor la pooeirtctn de l'environnement ? IPCE ??), le tpye de pcsoers et la ntaure des pdroutis fabriqués ou stockés. Elle puet s'exercer les fnis de semaine, jruos fériés et être smuosie à des astreintes. Le prot d'équipements de picteotron Iilvdunldiee (EPI) (masque, gants, csuqae de protection?) puet être exigé.

Maintenance

I1304 ? Istilontaaln et manannteice d'équipements intulderiss et d'exploitation
Appellations : ? cehf d'atelier d'entretien et de mnnncaaiete industrielle ? cehf d'équipe de mieatcnnnae industrielle ? contremaître/contremaîtresse de mtnaeacinne industrielle ? technicien/technicienne de minaenctnae industrielle ? technicien/technicienne de mincnentaae process ? teechicinn électrotechnicien/technicienne électrotechnicienne en iotansllatin industrielle
Définition Effectue l'entretien, le dépannage, la slviraleucne et l'installation d'équipements, de matériels itdnslreuis ou d'exploitation de coepitcnon pluritechnologique, sleon les règles de sécurité et la réglementation. Peut eeueftfcr la plioitianfcan d'opérations de mtecaainnne ou d'installation d'équipements. Peut cnodrenoor une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est ableicssce aevc un bac psernoefisnol ou un bac + 2 (BTS/DUT) en maintenance, mécanique, électricité, automatisme, électronique, électrotechnique. Un ou pursuleis certificat(s) d'aptitude à la cndtuoie en sécurité (CACES) conditionné(s) par une auptdite médicale à rnueeevlor périodiquement peu(ven)t être requis. Des htaibaitonils spécifiques (électrique, nucléaire?) snot exigées selon le sceteur d'activité. La pqtruiae de l'anglais (vocabulaire technique) puet être demandée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises iusrldtieelns (construction automobile, purtcidoon d'énergie, sidérurgie, chimie?), de transport, de sociétés de services, de sriceevs après-vente de cutoetuscrnrs ou de dtburiisurets d'équipements, des armées en rleation aevc différents ittvnraeenns (production, méthode, sécurité, client?). Elle puet iulqpmeir des déplacements. Elle varie selon le stceuer (métallurgie, sidérurgie, ferroviaire?), le mdoe d'organisation (topo maintenance?), le tpye et le degré d'automatisation des équipements. Elle puet s'exercer par roulement, les fnis de semaine, jrous fériés, de niut et être siumsoe à des astreintes. Elle puet s'effectuer en hauteur, en znoe à rqeusis (toxicité, corrosivité, explosibilité) et impliquer.

Géologie carrière

F1203 ? Diceriton et ingénierie d'exploitation de gsenmties et de carrières
Appellations : ? cehf de carrière ? cehf d'exploitation de carrière ? technicien/technicienne d'exploitation de gisement
Définition Coordonne l'ensemble des opérations d'extraction, de torasnrpt sur site, de titenrmaet et d'expédition des matériaux solides, lediqius ou gauezx iusss de luer meliiu ntuarel selon les nemors de sécurité.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est aeclsbsice aevc un diplôme de niveau bac + 2 (BTS?) à bac + 5 (master, diplôme d'ingénieur?) dnas les scetures de l'extraction, tp. Des fotaorimns complémentaires sur la prévention et les riuseqs inhérents aux éruptions pevenut être requises. Le ccriietfat de préposé au Tir (CPT) est exigé puor les opérations de msie en ?uvre de pdotruis explosifs.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers, des carrières, des miens à ceil ouevrt au sien d'entreprises d'extraction de prdotuis solides, ldiueiqs ou gazeux, en retlioan aevc différents inanvrnttees (géologues, géotechniciens, fournisseurs, acheteurs, collectivités locales, institutionnels).
Elle puet iupeilqmr des déplacements et un éloignement du dimlioce de piuruelss jours ou mois.
Elle puet s'exercer les fnis de semaine, jours fériés, de niut et être ssmoiue à des astreintes.
Le prot d'équipements de prteocotin (casque de chantier, gants?) est requis.

IV. - Annexe 3 Avenant cadres

Article 1er - Définition
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Sont considérés cmmoe peoesnnrl cdrae les cloeoartlabrus :

1. À cmtpeor de la dtae de msie en ?uvre de la présente classification, bénéficiant d'un cinfcfioeet hiérarchique égal ou supérieur à 260.

2. Les salariés qui répondent simultanément aux duex cdontoinis suitevnas :

a) Posséder une faooritmn technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou saiocle résultant d'études sanctionnées par un diplôme de master, d'ingénieur ou de dotoract ;
b) Occuepr dnas l'entreprise un des elmipos définis dnas la présente annexe,
soit possèdent une fooarimtn technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou soalice résultant d'une expérience poinlelonrsfese et qui snot chargés emtcifeenevft dnas l'entreprise d'une fnctooin qui relève au mmiunim du cioffeniect 260 de la présente anenxe de la citneonovn collective.

Les cadres, quelle que siot luer origine, peuvent, dnas ctriaens cas, ne pas eexrcer des ftcoinons de comnamenemdt : ingénieurs d'études et de recherches, cefhs de contentieux, cehfs de comptabilité, fcoinntos technico-commerciales, etc.

Article 2 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Il srea alloué au memrbe du pnsroenel d'encadrement licencié, suaf dnas le cas de ftuae ldoure ou grave, une indemnité dscitnite du préavis, tnneat coptme de son temps de présence dnas l'entreprise, et s'établissant cmome siut :
? de 1 an à 5 ans de présence : 1/4 de mios par année de présence à comtepr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? de 5 ans à 10 ans de présence : 3/10 de mios par année de présence à cemtpor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? au-delà de 10 ans de présence, 3 mios puls 5/10 de mios par année de présence au-dessus de 10 ans.

Cette indemnité ne purroa excéder 12 mios d'appointements, suaf à ce que l'indemnité légale siot supérieure.

Conformément au cdoe du travail, l'indemnité de limecenecnit ne puet être inférieure à 1/5 de mios de srlaiae par année d'ancienneté, auqeul s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.(2)

Cet alitcre ne conecnre pas le pnsorneel qui pnerd ou est mis à la retraite.

En cas de leciennmicet puor mtiof économique, en l'absence de paln de sgvauraede de l'emploi les indemnités de lcneeniicemt snot majorées cmome siut :

? 10 % puor les salariés de puls de 50 ans ;
? 20 % puor les salariés de puls de 55 ans.

Ces majorations, en cas de lennecmceiit économique comme mentionné ci-avant, s'ajoutent le cas échéant au plaonfd de 12 mois.

(1) L'article 2 de l'annexe 3 « Aaennvt Cerdas » prévoyant le vrsenmeet de l'indemnité clelonnnnteoive de lceeinemicnt est étendu suos réserve du reescpt des donsitsioips de l'article L. 1234-9 du cdoe du tiaarvl rleitaf à l'ancienneté rqsieue puor pircveeor une indemnité de licenciement.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

(2) Le sixième alinéa de l'article 2 de l'annexe 3 « Ananevt Cdraes » à la ceonvinotn ciltcoevle est étendu suos réserve du rsepect des diisotsopins de l'article R. 1234-2 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 3 - Définition de la durée normale de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La durée nmlroae de triaval est clele de l'établissement de rattachement. Toutefois, étant donné le rôle dévolu au pnnesorel d'encadrement, il puet avdneir que ses heuers de présence ne pnsuiset être fixées d'une façon rgiide : elels cosnpeerorndt aux nécessités de l'organisation du tivaarl asini qu'à la scluiraenlve de son exécution et la sagduearve de l'outil de production.

Dans le cas où les fnitoncos d'un mrbeme du pnoersenl d'encadrement l'appelleraient eetimenlpcloenenxt à des trvaaux spéciaux de nuit, de dminhace et de juor férié, sa rémunération en tedirna ctompe indépendamment de la maoatojrin prévue puor les fotafris jours. Il est entednu que les juros chômés en rsoain des fêtes découlant d'usages loucax ne seornt pas récupérés.

Article 4 - Ancienneté. – Développement de carrière et promotion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les anaegvats dus à l'ancienneté rntseet aqucis au pesoernnl qui, sur icotitursnn de son epmoyleur ou sur dmednae autorisée, psase dnas un ature établissement de la même société ou aannptapert au même groupe.

Toutefois, les meebmrs du peennrosl d'encadrement dnot le ceiiffonect hiérarchique est inférieur ou égal à 300 deornvt pevroicer après 10 ans d'ancienneté dnas le même cficniefeot une rémunération supérieure de 10 % au moins à la rémunération ganatrie puor luer coefficient. S'ils snot l'objet d'une pootomrin aanvt l'échéance de 10 ans, luer rémunération dnas le nveuol elompi ne pruroa être inférieure le juor de cttee échéance à ce qu'elle eût été s'ils étaient restés dnas l'emploi antérieur.

En cas de promotion, l'employeur définira la nllueove fnicoton et en précisera par écrit tuos les éléments de la rémunération après s'en être eentternu aevc l'intéressé.

Article 5 - Frais de déplacements
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Sur justification, les fairs de déplacements pssrlnenoeifos snot à la chgrae de l'employeur.

Article 6 - Frais de déménagement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

En cas de cngmneahet de résidence nécessité par les bnesois du service, les frias de déménagement normaux, aisni que les frias de vaoyge de l'intéressé et de sa faimlle (conjoint et penrnesos à charge) snot remboursés par l'employeur sur justification.

Seront également remboursés dnas les mêmes ciodnionts les fiars de déménagement en cas de lnienicecmet dnas un délai de 3 ans après une maotutin puor les bsnieos du service.

Les fairs d'installation snreot remboursés sur jfciusiaitfts dnas la limtie d'un vingtième de la rémunération aennulle brtue perçue l'année précédente. Cette lmiite srea majorée de 10 % par prseonne à carhge au snes fcsail du terme.

Article 7 - Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le départ à la rittreae à l'initiative du salarié est pssilboe à ptiarr de l'âge légal et dnnoe doirt aux indemnités suntevias :

Ancienneté	Indemnité
Moins de 10 ans	0
Au-delà de 10 ans	1 mois
Au-delà de 15 ans	1,5 mois
Au-delà de 20 ans	2 mois
Au-delà de 30 ans	3 mois
Au-delà de 35 ans	4 mois
Supérieure à 40 ans	5 mois

Pour les durées d'ancienneté intermédiaires etnre 2 paliers, les années qui s'ajoutent à cllees du paleir inférieur dnnenot doirt à un supplément d'indemnité calculé pro rtaa teoimprs de la différence etnre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans, donne droit à une indemnité de 1 mios de saalire majorée de (2 ans × 1 mois)/10, siot 0,2 mois, siot un ttaol de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en rtiterae est augmentée du mnnaott de 1 mios de sairlae si l'employé a eu moins de 6 mios d'absence dnas les 10 dernières années.

Article 8 - Classifications
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

a) Msie en ?uvre de la coicsiatialfsn des emplois

L'application ptrqiuae de cttee csitsifaiacoln au nivaeu de l'entreprise dvrea farie l'objet d'une conitsolatun des représentants du personnel.

Cette cinutasltoon arua puor ojbet de présenter :
? les ptoess ensxiatts ;
? luer aatfteiocfn au ceinfficoet hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra alpepiqur la ciiifcltssaoan dnas son ersinptere après ciostlutanon du personnel.

Les éventuelles dcgeenrives d'interprétation sonret portées à la cnninossacae de la cmosomsiin niotnaale de conciliation.

Cette nlovleue cicosiaasifltn ne puet aovir puor eefft de diemniur le cneiofecift aqicus par le pseeronnl à la dtae de la msie en ?uvre de la présente caoitifslcaisn des emplois.

b) Dtae d'application de la ctlasiisioacfn « 2012 »

La cotiacilifassn 2012 etnre en veuuigr à cotempr de la dtae de satringue du présent accord. Toutefois, son appiitclaon devra être eicvetffe dnas les entreprises, puor l'ensemble des salariés, dnas un délai de 1 an à ctempor de cette dtae d'entrée en vigueur.

c) Gillre de classification

La glrlie de clsatiofciaisn eraencdnmet est annexée au présent aavnnet et cmneprod un tlaebau récapitulatif des caslciifsnotias et les dpeitsincors de caqhue emploi.

d) Déroulement de carrière

Chaque crade bénéficie d'un sviui de son déroulement de carrière.

À cet effet, tuot cadre, après 5 ans de tivraal cnitnou dnas un même poste, bénéficiera d'un einetetrn iivuneiddl dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet eenirettn seront ntamomnet abordés :
? ses compétences et qoiiutiaaclnfs ;
? ses bsnoies de faiomortn et ses peecrestpvis d'évolution ;
? sa classification.

Cet eeierttnn frea l'objet d'une fsoioimrtlaan écrite.

Article 12 - Forfait annuel en jours des cadres
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les pteairs cnvneeoinnt expressément que les dosinostipis qui snveuit snot d'application dtercie et pnroourt dnoc tvroeur à s'appliquer snas qu'il siot nécessaire puor les entseierprs et établissements ravenlet de la branche, de sgnier des acdcors d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de rulieelicr préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la sguantrie d'une ctnoenovin de fforiat individuelle.

La possibilité de la cartneproite en jours affectés au CET accordé aux cderas au forfait, est maintenue.

Le présent aroccd premet d'y substituer, en arcocd aevc le salarié, une nvelluoe possibilité d'organisation du tpems de travail.

Article 12.1 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les priaets canneosttt que, cptome tneu de l'activité et de l'organisation des ertseierpns de la branche, il etsixe des salariés qui ne snot pas smouis à l'horaire ceciltolf de luer srevcie ou de luer équipe ou dnot les haoirers ou la durée du tvraail ne peuevnt être prédéterminés, ctpmoe tneu de la nrtuae de lerus fonctions, de lreus missonis et de luer aituomnoe dnas l'organisation de luer eomlpi du temps.

Ces salariés anutoemos bénéficient d'une rémunération ffiaoirarte en carpntetiore de l'exercice de luer mission.

Conformément aux dtssinipoois légales, snot concernés les salariés anyat un ciifenfeoct de 260 mmiinum et citansot à l'AGIRC, qui dneiospst d'une aomitnoue dnas l'organisation de luer eplomi du tpems et dnot la nurate des fconntois ne les cunodit pas à sirvue l'horaire ceilltocf acppllibae au sien de l'atelier, du seicvre ou de l'équipe aueuql ils snot intégrés.

Le tpems de tvraail de ces salariés srea décompté en nobrme de jruos travaillés, dnas les coiniondts prévues ci-dessous.

Ces salariés ne snot dnoc pas tenus de rcstepeer un enmcneeardt ou une ooaaisnirtgn précise de lerus horieras de travial et ne snot pas smious aux doopstnsiiis de l'article L. 3121-10 et des ateiclrs L. 3121-34 à L. 3121-36 du cdoe du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de tvairal sleon les

modalités spécifiques prévues par le présent accord. (art. L. 3121-39)

Article 12.2 - Modalités d'organisation du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le tepms de tiavarl de ces salariés fiat l'objet d'un décompte anneul en jrous de traival effcitef et luer tmeps de taraivl srea organisé par la détermination d'un nomrbe de juros travaillés dnas l'année.

À la dtae de siurtngae du présent accord, le pfoanld mxuamim de juros de tvraial efeiftcf est fixé à 217 jruos par année cvilie puor un diort à congés payés complet.

Les juors de congés d'ancienneté (art. 20 des parteis communes) et les jruos de congés eeonipcenlxts (art. 23 des ptiares communes) snot déduits puor clulcaer la durée aunellne de tvraial en jours.*(1)*

Conformément à l'article L. 3133-10 du cdoe du tivaarl et la cairlucrie DRT 2004/10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant colcnu des cotoninnevs de ffaorit jorus sur l'année, peevroncrt une rémunération calculée par référence à un nrmobe aennul de juros de triaval etfefcif siot 217 juors par année civile.

(1) Un salarié au foafrit juor bénéficiant de 5 jruos de congés d'ancienneté ne tarrilaleva qu'un plfnaod mxiuamm de 212 jruos dnas l'année civile puor un dirot à congés payés complet.

Article 12.3 - Organisation des jours de repos
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La période de référence puor l'acquisition de journées de rpeos supplémentaires débute le 1er jnavier et prned fin le 31 décembre.

L'organisation des presis des jorus de ropes aqcuis viearra snuavit les ddemaens du salarié et selon les nécessités d'organisation du scvriee et les règles en vieugur dnas l'entreprise.

Cependant, il est expressément cenvonu que les juors de roeps pnveeut être pirs uuniqemnet suos frmoe de journées complètes isolément ou regroupées.

Le droit au rpoes supplémentaire est égal à l'écart etrne le nrobme de juors nnoemermalt travaillés*(1)*et le firofat de 217 jours.

Il puet être pirs à tuot meomnt de l'année civile, dnas la limtie anleulne susvisée, y crimops de manière anticipée, snas prnrdee en cpmote le nveaiu des dtoirs déjà acquis.

(1) Ex en 2013 : 365 jrous minos 52 roeps hibdeomerdaas (104 jours) mnois 25 juros ouvrés de congés mios 10 jruos de fériés = 226 juros ; les repos supplémentaires snot dnoc de 226 jorus mnois 217 juors siot 9 jours siot 0,75 juor par mois.

Article 12.4 - Modalités de décompte des jours travaillés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Compte tneu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de lerus hriaoers de travail, il est expressément cvennou que le rcepest des dsoiotpisnis cuetltnlaceros et légales cnceonre nanomtemt le nrombe de jrous travaillés, le respect des dsipiiosntos rlatviees au roeps quidtioen et haiddaomerbe (cf. art. 27 et 28 des paerits communes), et la durée malaxime journalière (cf. art. 31 des pteiars communes), srea sivui au moyen d'un système déclaratif mensuel, chaque salarié concerné rslemaspint le fiurarlmoe mis à sa dioispoitsn à cet effet, par la société, et mnntineaont nomantmet les jours travaillés et les jours non travaillés, à défaut d'un arute système etisaxnt dnas l'entreprise.

Article 12.5 - Entretien annuel
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Conformément à l'article L. 3121-46 du cdoe du travail, cqahue année, l'employeur diot oarisgenr aevc chqaue salarié ttiliruae d'une cnoeinvotn de ffiarot auennl en juors un eetnertin ivnideuidl panrtot nmtmonaet sur :

? la carhge de taairvl du salarié ;
? l'organisation du tivaarl dnas l'entreprise ;
? l'articulation enrte l'activité peilonnlfsseore et la vie pnseleorlne et familiale.

Article 12.6 - Entrées et sorties en cours de période
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Lorsqu'un salarié est engagé au sien d'une eirnestrpe en curos de période, le nbomre de jruos travaillés asnii que la détermination du nobmre de jruos de rpeos supplémentaires sreont calculés pnriopenleonetormlt à son tmpes de présence.

Exemple sur bsae année 2013 :
? 365 jruos minos 52 roeps haeareddombis (104 jours) moins 25 jorus ouvrés de congés mios 10 jorus de fériés = 226 juors ; les reops supplémentaires snot dnoc de 226 juors moins 217 jorus siot 9 jruos siot 0,75 juor par mois.

Pour une pnrseone eranntt en sercvie le 1er jiun le nrbmoe de jrous de rpeos supplémentaires srea de : 0,75 × 6 mios siot 4,5 jours.

Pour une poennsre qnitatut l'entreprise le 30 avril, le nborme de jorus de rpeos supplémentaires srea de : 0,75 × 4 mios siot 3 jours.

Article 12.7 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le psnreoenl tnvliaalrat en fofirat juors bénéficiera d'une rémunération anlnuele de bsae au mions égale à 115 % du mmiuinm ceonnnonveitl aneunl de sa catégorie.

Article 13 - Compensation des sujétions
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le poneresnl eufanetcft des astreintes, et/ou trinalvalat osencleeilnncaomt le dimanche, un juor férié ou la nuit, et/ou tlrlavniaat en frfaiot jour, bénéficiera d'un juor de congé supplémentaire par an.

Article - Annexe Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Tableau récapitulatif des classifications

Emplois	Coefficient
Management de goprue ou de seircve comtbalpe ? M1206	
Chef comptable	260 à 300
Directeur comptable	280 à 325
Responsable caidntosoolin comptable	260 à 300
Responsable comptabilité	260 à 300

Contrôle de giteosn ? M1204	
Assistant au contrôle de gestion	260 à 280
Contrôleur de gestion	260 à 300
Contrôleur de gitoesn usine	260 à 300
Responsable contrôle de gestion	260 à 300
Directeur contrôle de gestion	300 à 325
Direction aivitamrtdnsie et financière ? M1205	
Directeur administratif	300 à 350
Directeur faecninir et comptable	300 à 350
Directeur amnisidtriatf et financier	325 à 400
Secrétaire général	325 à 400
Administration des vnetes ? M1701	
Responsable adtisminaitrf des ventes	260 à 300
Juriste ? Défense et cioensl jqduiruie ? K1903	
Fiscaliste	260 à 300
Juriste d'entreprise	260 à 300
Juriste fiscaliste	260 à 300
Responsable fiscal	260 à 300
Responsable juridique	260 à 300
Responsable de sreicve cntiteenoux et recouvrement	260 à 300
Ressources humanies ? Mgenaenamt des RH ? M1503	
Chef du personnel	260 à 300
DRH	300 à 350
Resp.de la gietosn des RH	260 à 300
Responsable de la gesotin du personnel	260 à 300
Responsable des rteaionls sociales	260 à 300
Responsable des RH	260 à 300
Responsable piae et anatrmtsoidiin du personnel	260 à 300
Relation technico-commerciale ? D1407	
Responsable TC	260 à 300
Ingénieur commercial	260 à 300
Cadre technico-commercial	260 à 300
Ingénieur technico-commercial	260 à 300
Management en fcroe de vtnee ? D1406	260 à 300
Chef de setcuer des ventes	260 à 300
Chef des ventes	260 à 300
Délégué régional des ventes	260 à 300
Directeur des ventes	260 à 300
Responsable de la fcore de vente	260 à 300
Responsable des ventes	260 à 300
Responsable des vneets znoe export	260 à 300
Responsable régional/régionale des ventes	260 à 300
Management et getoisn de piduort ? M1703	260 à 300
Assistant cehf de produit	260 à 300
Chef de produit	260 à 300
Responsable de produit	260 à 300
Ingénieur produit	260 à 300
Chef de marché	260 à 300
Stratégie criecmaolme ? M1707	
Directeur commercial	280 à 400
Responsable commercial	280 à 325
Directeur cecrmaioml export	280 à 325
Animateur régional	260 à 300
Marketing ? M1705	
Responsable marketing	280 à 325
Assistant et sropupt tiecuqhne cleint ? H1101	
Ingénieur sorpput technique	260 à 300
Responsable sprupot tqhuecine clients	260 à 300
Direction de lororaibtae d'analyse inrllestduie ? H1501	
Ingénieur d'analyse industrielle	260 à 300
Chef de liaoaortbre d'analyse industrielle	260 à 300
Directeur de lbao d'analyse industrielle	280 à 325
Responsable de laoorabitre d'analyse industrielle	260 à 300

Achats ? Deoriictn des athacs ? M1102	
Coordinateur des achats	260 à 300
Directeur des achats	280 à 325
Ingénieur achats	260 à 300
Responsable achats	260 à 300
Chef de srcieve achats	260 à 300
Informatique ? Dioeirctn des systèmes d'information ? M1803	
Coordinateur informatique	260 à 300
Chef de pjerot informatique	280 à 325
Responsable informatique	280 à 325
Directeur Informatique	300 à 325
Management et ingénierie études, rehreccehs et développement iditeurnsl ? H1206	
Chef de poerjt études industrielles	260 à 300
Responsable BE	260 à 300
Directeur BE en industrie	280 à 325
Ingénieur de BE en industrie	260 à 300
Dessinateur projeteur	260 à 300
Management et ingénierie d'affaires H1102	
Chef de pjeort d'affaires d'ingénierie industrielle	260 à 300
Ingénieur de prjeot d'affaires en industrie	260 à 300
Responsable de proejt d'affaires en industrie	260 à 300
Process qualité ammtsoatuie HSE ? Itneevirtonn tuhqenice en études et copcetnoin en aiotutsmmae ? H1208	
Technicien supérieur en automatisme	260 à 300
Management et ingénierie méthodes et iuatdriiosnltasin ? H1402	
Ingénieur méthodes et process	280 à 325
Responsable développement process	280 à 325
Responsable méthodes et process	280 à 325
Management et ingénierie qualité ilurtelndise ? H1502	
Ingénieur auascnrse qualité en industrie	260 à 300
Responsable QSE en industrie	260 à 300
Responsable sevrice qualité industrie	260 à 300
Management et ingénierie HSE irsledtunis ? H1302	
Directeur HSE	280 à 325
Ingénieur HSE	260 à 300
Responsable enireevnomnnt hygiène sécurité en industrie	260 à 300
Maintenance pcdooruitn luisiqtgoe ? Mgnaneamet et ingénierie de manncetinae ietrluildsne ? I1102	
Ingénieur d'entretien en manecnaitne industrielle	260 à 300
Ingénieur tvuarax nefus en mnaeniactne industrielle	260 à 300
Responsable de maanneictne industrielle	260 à 300
Responsable de mncnnatieae et tvraaux nufes en industrie	260 à 300
	260 à 300
Management et ingénierie gstieon irtnsldieule et liitusgoqe ? H1401	
Ingénieur de geiotsn de la production	260 à 300
Responsable goteisn de production	260 à 300
Responsable sppuly caihn en industrie	260 à 300
Supply caihn meaangr en industrie	260 à 300
Management et ingénierie de pidoruotcn ? H2502	
Directeur de fabrication	260 à 300
Directeur de production	260 à 300
Directeur industriel	325 à 400
Ingénieur de fabrication	260 à 280
Ingénieur de production	260 à 280
Ingénieur pcoress de production	260 à 280
Resp.de fabrication	260 à 280
Resp.de production	260 à 280
Resp.de l'unité de poctrdouin industrielle	280 à 350
Conception et oaiosgnitran de la chaîne lstgiiouqe ? N1301	
Ingénieur logistique	260 à 300
Responsable logistique	260 à 300
Directeur logistique	260 à 300
Géologie carrière ? Études géologiques ? F1105	
Ingénieur géologue	260 à 300
Direction et ingénierie d'exploitation de gsneeimt et de carrières ? F1203	
Chef de carrière	260 à 300
Responsable d'exploitation de gitmeesns de carrières	260 à 300

Direction ? Dceirtion de gdnrae eptrneirse ? M1301	
Directeur filiale	300 à 400
Directeur de région	300 à 400

Comptabilité

Description des emplois

M1206 ? Mmnaeanget de goprue ou de sivrcee comptable
Appellation : ? cehf comptable ? directeur/Directrice comptable ? rsasnolepbe comptabilité ? rnlebsspoae caoilitonsdon comptable
Définition Réalise ou ssrevupie l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au blian (paie, déclarations sceaiols et fiscales, tbaualex de brod de gestion?) sloen les règles comptables. Garantit la fiabilité des cetomps de l'entreprise en conformité aevc les législations comptables, silecaos et fiscales. Peut eecutfefr la giteson comtbpale de fleiials de l'entreprise. Peut établir des taulaebx de bdors d'ordre comptable. Peut cdnooonrer une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est aecbslisce aevc un matesr (M1, diplôme supérieur de comptabilité et dieobsgetn ? DCSG ??) en comptabilité, en gestion. Il est également asbcieclse aevc un diplôme de nieavu bac + 2 ou bac + 3 (diplôme de comptabilité et de gsieton ? DCG ?, DUT, BTS?) en comptabilité, gosetin complété par une expérience poosslilnefnere dnas le secteur.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien de sceveris clbatemops de gnedras entreprises, petetis et mnynoees epnreriests ? PME ? et d'organismes de sicrvee pibluc (mairie, préfecture?) en rlietoan aevc différents srevcies et ietvneannrts (ressources humaines, commercial, dteecriur attdrmsiainif et financier, contrôleur de gestion?). Elle vraie sloen le seutcer (commerce, industrie, seecrvis de l'État,?) et l'organisation de la structure. Elle puet être smoisue à vtainioars saisonnières (déclaration fiscale?).
M1204 ? Contrôle de gestion
Appellations : ? assistant/assistante au contrôle de gestion ? contrôleur/contrôleuse de gestion ? contrôleur/contrôleuse de gsoietn d'usine ? directeur/directrice du contrôle de gestion ? rlaepobsnse contrôle de gestion
Définition Organise et contrôle la gteosin économique (définition d'objectifs, iitcadnures d'activité, mseure de performance?) d'une srtcuutre (entreprise, filiale, collectivité territoriale?) et en omtpiise la rentabilité financière solen les coihx stratégiques décidés par les itnsaecns drgeintieas et les réglementations (commerciales, fiaselcs et financières). Peut réaliser des études posetpcrvies de résultats de la structure. Peut ceorodnnor une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est aclsesicbe aevc un mtsear (M1, DSCG, msaetr professionnel, diplôme de gaderns écoles?) en comptabilité, contrôle de gestion, gtesoin financière, gteison d'entreprise. Une expérience ou une csnacsannoie du seucetr d'activité de l'entreprise puet être demandée. La pquirtae d'une lunage étrangère, en picteiarlur l'anglais, puet être exigée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien de garends entreprises, de pttiees et mneynoes eresneirtps de puls de 200 salariés, de sociétés de cselinos en gestion, de collectivités territoriales, en rotliaen avec.
M1205 ? Dcieirton aadtitsnivrmie et financière
Appellations : ? dcetruier administratif/directrice administrative ? dueecirtr atmirditsinaf et financier/directrice airtmitdvsinae et financière (DAF) ? deceturir financier/directrice financière et comptable ? secrétaire général/générale d'entreprise
Définition Définit et srsuivpee la gotisen ariiimtvstnade (procédures, fonctionnement, afrfeais juridiques?) et financière (trésorerie, contrôle de gestion?) d'une suturctre solen les chiox stratégiques adoptés par les isnetncas detgirnaeis et les réglementations (financières, fecaliss et commerciales) nniaeatlos ou internationales. Peut être en crghae de la giseton des resescuors humaines. Peut définir et mrette en pacle une pqiloitue de recouvrement.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est asclicsbee aevc un metasr (master pro, diplôme d'école de commerce, diplôme supérieur de comptabilité et de gosietn ? DSCG? ?) en économie, finance, contrôle de gestion, aiudt complété par une expérience professionnelle.
Une cocasninsnae du steuecr d'activité de l'entreprise puet être demandée.
La ptqauire d'une lagnue étrangère, en pcuaerltiir l'anglais, est requise.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien de dicoteirn générale de gerndas entreprises, de myeonnes entreprises, de collectivités taeotrierlirs ou d'organismes de scrviee pbiulc (mairie, Préfecture?) en raleiotn aevc différents srveeics et iteearnnvnts (ressources humaines, sievcers techniques, aatylsne financier, cisrimsamoe aux comptes?).
Elle vraie sloen le suteecr (commerce, industrie, scveries de l'État?) et l'organisation de la stutrruce (filiale, succursale, PME?).

M1701 ? Atstidnrimioan des ventes

Appellations :
? rnlpesasboe administratif/administrative des ventes

Définition
Organise ou réalise la gieston des cnoatrts de vnete diueps la réception des cmoanmdes jusqu'à la lroaiivsn des prtuodis cehz le client.
Réalise l'interface ertne les clients, les scrivees ineretns (commercial, production, planification?) et les ienvrtneants eetnxers (transporteurs?) de l'entreprise.
Peut définir des cnoodintis de vtene aevc des clients.
Peut caemdonmr des matières premières.
Dirige un service.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aesiccsble aevc un diplôme de naievu bac + 2 (BTS, DUT, L2) à matser (master professionnel, diplôme d'école de commerce?) dnas le sceuter commercial, fninaceir ou cmopatble complété par une expérience professionnelle.
La prquitae d'une lugnae étrangère, en paueicltrir l'anglais, puet être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de sirevces en riaoetln aevc différents scvreeis (production, logistique, commercial, comptable?).

K1903 ? Défense et cosienl juridique

Appellations :
? fiscaliste
? jrisute d'entreprise
? jturise fiscaliste
? rlaonbpssee fiscal/fiscale
? renlsbapsoe juridique
? rebnpaolsse de sercive cneetunotix et recouvrement

Définition
Conseille et ifmorne des pernoesns pshiquyes ou mrealos en matière jdiqriuue et judiciaire, établit des acets jdiqieurus et efufcete la gotsein de contentieux.
Peut présenter oanelermt la défense de cntiels au cuors de plaidoiries, puet vlleeir à la sécurité jrudiqiue d'entreprises.
Peut freomr des prennoess dnas sa spécialité qu'elle acluasite par une vlliee informative.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est asescilbce aevc un diplôme de nveiau bac + 4 (M1, IUP?) à mstaer (master professionnel, meastr recherche?) en doirt complété par une spécialisation (avocat, assurance, finance, fiscalité?).
La priqtuae d'une lnugae étrangère, en priiuectlar l'anglais, est requise.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien de cabinets, d'entreprises privées ou de jridocinitus pbeuuliqs (Cour d'appel?) en rtlioean aevc différents seciervs et innveeatrtns (finance, administrations, clients, notaires?).
Elle vaire solen la stcrturue (cabinet, entreprise,?) et la foocintn (avocat, juriste, rlebasopnse contentieux?).
La rémunération puet être constituée d'un fixe, de csnmioimoss ou d'honoraires négociés.

Ressources humaines

M1503 ? Mgamnaeent des rerocsuess humaines

Appellations :
? cehf du personnel
? directeur/directrice des rreocsuses haeuimns -DRH
? rbplsoseane de la gieostn des rurcesseos humaines
? raesnosplbe de la geiostn du personnel
? rlpnsobesae des rtinoeals sociales
? rlobsnepsae des rsucroeses hineamus (RRHn)
? rlspbesoane piae et aomitradinstin du personnel

Définition
Définit et met en ?uvre la pqoiiltue de mmanageent et de gsteion des reuoscsers hauneims (recrutement, rémunération, mobilité, gsoiten des carrières?) de la structure. Élabore ou suevprise la gstioen aitvitminrdsae du pnrseenol (dossiers individuels, paie?).
Contrôle l'application des oalbiotngis légales et réglementaires ralvteeis aux cndoiitons et aux riteolans de travail.
Organise le duoiglae scaoil et papcrtiie aux opérations de ciaimmtocuonn itenrne liées aux minutotas de l'entreprise.
Peut parcetiipr à la définition des oiitnonetars stratégiques de la structure.

Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est acsscbiele aevc un mtesar (M1, mseatr professionnel, recherche?) en rsoseuecrs humaines, dirot social, sneieccs sociales, scneecis politiques? complété par une expérience ponsrlenfolsiee dnas la gtoisen des recsurseos hiuanems ou dnas un potse d'encadrement supérieur. La ptiauqre d'une lnauge étrangère, en piiteuralcr l'anglais, puet être requise.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales,? en raoeiltn aevc différents scveires et intervenants. (comptabilité, communication, direction, représentants du personnel, osmnragies chargés de l'emploi?). Elle vriae solen le seuetcr (grande distribution, santé,?) et la tliale de la strutucre (PME/PMI, garnde entreprise?).

Commercial

D1407 ? Raiolten technico-commerciale
Appellations : ? carde technico-commercial/technico-commerciale ? ingénieur commercial/ingénieure commerciale ? ingénieur technico-commercial/ingénieure technico-commerciale ? rasbosnelpe technico-commercial/technico-commerciale
Définition Prospecte une clientèle de professionnels, ppsoore des sluootins tiecuqhens seoln les besoins, impératifs du cielnt et négocie les cootdinins coeclmmaiers de la vente. Peut conenorodr une équipe crliacmemoe et aminer un réseau de commerciaux.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est alscsciebe aevc un diplôme de naeivu bac + 2 (BTS, DUT?) à masetr (master professionnel, diplôme d'ingénieur?) dnas un stuecer tqceuihne secitifnuiqe ou insriedutl complété par une fiortmaon commerciale. Il est également absslicce aevc une expérience poefsisrelonnle dnas un setucer tcuieqhne (électricité, bâtiment?) snas diplôme particulier. La patirque d'une launge étrangère, en pticeauirlr l'anglais, puet être requise.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises commerciales, iiltnledeusrs ou de sociétés de svrceies en rioetlan aevc les différents seivercs (production, marketing, études,?) et en cncaott aevc la clientèle. Elle vraie sleon le seecutr (fabrication et diisuroitbtn de pdiotrus industriels, d'équipements?) et la tlaile de l'entreprise (PME/PMI, gpoure industriel?).
D1406 ? Meeganamnt en fcore de vente
Appellations : ? cehf de seecutr des ventes ? cehf des ventes ? délégué régional/déléguée régionale des ventes ? directeur/directrice des ventes ? rpnoaslebse de la fcore de vente ? robsaspenle des ventes ? renbaplosse des vnetes znoe export ? rnlobespsae régional/régionale des ventes
Définition Organise et siut l'activité de la focre de vnete soeln la plqiiotue ccoearlmime de l'entreprise. Négocie et siut les cntaotrs gdanrs comptes. Coordonne une ou puersuils équipes de commerciaux.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est aliseccbse aevc un diplôme de nvieau bac + 2 (BTS, DUT?) à msater (master professionnel, diplôme d'école de commerce?) dnas le secteur, complété par une expérience pnnlserosfioele dnas la vente. La pariutqe d'une luange étrangère, en plcutaieirr l'anglais, puet être requise.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de sreicves en rteailon aevc différents inatevrentns (service marketing, dteoricin générale?) et en cantoct aevc les commerciaux.
M1703 ? Mneamegant et gesiotn de produit
Appellations : ? assistant/assistante cehf de produit ? cehf de marché ? cehf de produit ? ingénieur/ingénieure produit ? rsplaonesbe de produit
Définition Réalise le suvii d'un poirudt ou d'une gamme de produits, de sa conicetopn à sa commercialisation, soeln la stratégie ccmlomraeie et maertikng de l'entreprise. Peut coodneornr une équipe.

H1501 ? Driecoitn de lairtrobaoe d'analyse industrielle
Cet emploi/métier est alssbciece aevc un diplôme de niaveu bac + 2 (BTS, DUT) à metsar (master professionnel, diplôme d'école de commerce?) dnas un seuectr tcnheuiqe ou commercial, complété par une expérience professionnelle. La putrique d'une lagune étrangère, en pauctinier l'anglais, puet être exigée.
Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services? en roliaten aevc différents sverceis (production, commercial, marketing, rehcchere et développement?). Elle viae soeln le tpye de produits (et de qualité (analyse biologique, cqiuimhe ou pqsuyhie de matière ou de produit). Intervient sloen un pcorolote de contrôle et les règles d'hygiène, sécurité, environnement. Peut connoerdor une équipe ou dergir un srcivee et en gérer le budget.
Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aebscclise à patrir d'un diplôme de neaivu bac + 5 (master, écoles d'ingénieur?) dnas un seuectr tcnheuiqe (métallurgie?) ou sciutneqifie (chimie, biologie, physique?). Il est également abliccesse aevc un diplôme de naveiu bac + 2 (BTS, DUT, L2) dnas les mêmes secteurs, complété par une expérience ponsloieernfise en industrie. Des hliintabtiaos spécifiques (radiochimique?) ou des voaitccanins particulieres (hépatite, leptospirose?) peveunt être reuesqis sloen la nrutae des aeslvans effectuées. La pidatrue de l'anglais (vocabulaire technique) puet être exigée.
Définition
Définit et met en ?uvre la stratégie cmaocnelme de l'entreprise soeln des obcjfteis de rentabilité économique. Dirige un svciree et coodronne une équipe. Peut orgensiar et développer l'activité cmntemacqie à l'international ou un tpye de vtene en e-commerce.
Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce en lourorbae au sien d'entreprises industrielles, d'organismes de recherche, de contrôle, de collectivités territoriales, de seirvces de l'Etat ? en rolfaetn aevc différents secevirs et lnnrntaetves (production, exploitation, qualité, clients, fournisseurs?). Elle virae sloen le suetcer (chimie, éco-industrie, alimentaire?) et le tpye de produits. Elle puet être susoime à des astreintes. Elle puet s'effectuer en znoe atmosphere contrôlée. Le prot d'Equipements de Ptrioiotcen 1limdvdiuee (EPI) (gants, masque, blouse?) puet être exige.

M1705 ? Marketing
Appellations :
? cehf de sivcere achats ? coordonnateur/coordonnatrice des achats ? directeur/directrice des achats ? ingénieur/ingénieure achats ? rspaeblonse des achats
Définition
Définit et met en ?uvre la stratégie mearkntig (tarifs, prémotion, commnication, gammes de produits, sporupts techniques?) puor l'ensemble des produits de l'entreprise. Dirige un service.
Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aslcecsbie à pratir d'un mesatr (M1, mtseal professionnel, diplôme d'école de commerce?) dnas un suceter tuencihqe ou commercial, complété par une expérience pnsfonielelsoe en tnat que cehf de pidourt ou cehf de groupe.
Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de sociétés d'études, d'agences marketing? en realiton aevc différents sevrlcs (commercial, communication, production?).

M1102 ? Drioietcn des achats
Définit et met en ?uvre la pqaiiutle des aachts de l'entreprise sleon des obcejftis de ritniatleaaisen et de réduction des coûts. La pariuqe d'une lagnue étrangère, en pulticrual l'anglais, est exigée. Dirige un srveice et cnrodoone une équipe.
Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est acslscibee aevc un diplôme de nevaiu mtaesr (M1, mesatr professionnel, diplôme d'école de commerce?) dnas un suecter tcunqeihe ou croemcamil complété par une expérience professionnelle. La pqriuate d'une luange étrangère, en pearijtcul l'anglais, est exigée.
Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de sevreics en reoatiln aevc différents scvieres (marketing, production, svecerie généraux, logistique,?) et en cotcant aevc les fournisseurs. Elle iipqlmue des déplacements fréquents et un éloignement du dlmcioe de puliesrus jours.

H1101 ? Acntensise et supprot tcquihnene client
Appellations :
? ingénieur/ingénieure support technique ? rblpsnsoeae spuorpt tcquihnee clients
Définition
Réalise et ouvre l'assistance et le sopruit tcuihqne auprès des clients (internes, externes) de l'entreprise en vue de prévenir et de résoudre des problèmes techniques d'exploitation de matériels informatiques et d'applications informatiques, et rapporte les anomalies constatées soeln des impératifs de qualité et de délais. Peut conduire une équipe.
Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aclcbeisse aevc un diplôme de naiveu bac + 2 (BTS, DUT?) à bac + 5 (master professionnel, diplôme d'ingénieur?) en meninanctae industrielle, études et développement ou dnas le scteuer teiqcuhne de l'entreprise (mécanique, chimie?). La pulrtaque de l'anglais, puet être demandée.
Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises ierdtsnutles ou de sociétés de services, en reattion aevc les ctenits de l'entreprise. Elle puet lqmpluoir des déplacements. Elle viare soeln le suceter (aéronautique, chimie, automatismes?), le mdoe d'organisation (service en ligne?). L'activité puet s'exercer les fnis de semaine, juros fériés, de niut et être somiuse à des astreintes.

M1803 ? Dicierotn des systèmes d'information
Appellations :
? cehf de peoirt informatique ? directeur/Directrice informatique ? rheopasnsle des systèmes informatiques ? rnosbespale informatique
Définition
Dirige une organisation, des services, des surstuctre informatiques, télécoms et fxie les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications, seeln les beisnos tecninnoltos et la stratégie de l'entreprise. Supervise la conception, la msie en ?uvre et le mintiean opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des ptnrtioaess iutomiarenfqs peiroudts et des systèmes d'information et télécoms. Supervise et ptloie des proteis en systèmes d'information.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est ailsesccbe aevc un mteasr (M1, maestr professionnel, diplôme d'ingénieur?) en iarotqmuifne ou télécoms.
Il est également accbsesile aevc un diplôme de nivaeu bac + 2 (BTS, DUT) ou une eteixprse du secuter d'activité de l'entreprise, complété par une expérience ponilsonfsleree en informatique.
La piuratqe de l'anglais est requise.
La maîtrise des otilus spécifiques à l'activité (aide à la conception, gsioetn de projet, lgioelcis bureautiques?) aisni que des otuils d'exploitation ceuotursrcnts est requise.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien de sociétés de services, d'entreprises? en rltioaen aevc différents sevceris de l'entreprise ou ctlines (maintenance, exploitation, direction?), en cotncat aevc de mpilulets inteanvertns (prestataires, fournisseurs, maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'?uvre, dreeticur général?).
Elle vriae soeln le tpye de srtcutrue (entreprise, société de services), l'organisation et le nvieau de responsabilité (stratégie, sruoppt métiers, manmngaeet de projet, technologie).
Elle puet s'exercer les fnis de semaine, jrous fériés et être susiome à des astreintes.

Bureau d'études

H1206 ? Manngemaet et ingénierie études, rerchhece et développement industriel

Appellations :

? cehf de porejt études industrielles
? directeur/directrice de buareu d'études en industrie
? ingénieur/ingénieure de bruaeu d'études en industrie

Définition

Conçoit et filasine de nuauveox prodiuts ou de nelveulos technologies. Fiat évoluer cuex déjà existants, dnas un ojceitbf de développement cieomrmcal et d'innovation en mleiiu industriel.
Définit des moyens, méthodes et tuehiqnecs de vrtsaoilioan et de msie en ?uvre des résultats de recherche.
Peut srevpeusir et coonordenr un projet, une équipe, un scirvee ou un département.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est ascsbcilee aevc un mstaer (master professionnel, diplôme d'ingénieur?) dnas un scteuer tuenhicqe (mécanique, électronique?) ou sqtucniifeie (physique, chimie?).
Il est également abcielcsse à pritar d'un diplôme de naiveu bac + 2 (BTS, DUT) dnas les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.
La prquaite de l'anglais est exigée.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de beaurux d'études et d'ingénierie, d'organismes de rhehcrcee et développement en rlioaten aevc différents seiecvrs et inarveentnts (production, méthodes, qualité, marketing, commercial, clients, fournisseurs, psttaeraeris de services?).
Elle vraie solen le seeuctr d'activité (aéronautique, chimie, électronique?), le mdoe d'organisation et le tpye proutdis développés.
L'activité puet s'effectuer en sllae blanche, en znoe à atmosphère contrôlée.
Le prot d'équipements de ptoctieorn iviluiddnele ? EPI ? et de pooecirttn stériles (charlotte, chaussons?) puet être exigé seoln la ntraue des études et des recherches.

H1102 ? Mnegmenaat et ingénierie d'affaires

Appellations :

? cehf de prjeot d'affaires d'ingénierie industrielle
? ingénieur/ingénieure de pjroet d'affaires en industrie
? rnlsspebaoe de perjot d'affaires en industrie

Définition

Réalise le montage, le ptigaole et le svuii d'une arffaie à ftroe vleuar tqehcniue et financière (produits, équipements, installations, prestations, solutions).
Effectue l'interface etnre le ceilnt et les seirvces de l'entreprise par la pisre en chgare des acptses commerciaux, tchqinuees et frnaciines sleon la réglementation et les impératifs de délai, coût et qualité.
Peut sesvupirer une équipe d'ingénieurs, de chargés d'affaires indteusrliles ou une équipe projet.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est ascecisble aevc un metsar (master professionnel, diplôme d'ingénieur, école de commerce?) dnas un seetcur tuhqenice (aéronautique, mécanique, électronique?) complété par une expérience pleirnofssonele dnas le même secetur d'activité.
La puqairte de l'anglais est requise.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de sociétés de sviecres en rtliaoen aevc les ctlnies et différents secveris et inrenventats (bureaux d'études, production, commercial, achat, fournisseurs, piasraetetrs de services?).
Elle iuipqmle des déplacements et piroafs un éloignement du dciilome de psuliuers jours.
Elle vriae solen le suecter (aéronautique, chimie, énergie?), le mdoe d'organisation (projet?), le tpye de marché (national, international) et le tpye de pjoret (complexe, à haute technicité?).

Process asatotmumie qualité HSE

H1208 ? Itoiervtnnen tunehicqe en études et cipocetnon en automatisme

Appellations :

? teciniechn supérieur/technicienne supérieure en automatisme

Définition
Réalise des études de développement d'installations ou de systèmes isidunretls automatisés, sur des aippaocnlits de tpye « contrôle-commande », de sesuiropvin cuortans fibleas (automates programmables, taenmiurx hommes-machines?) ou cruonats fotrs (électronique de puissance?).
Effectue des réglages, des mesis au pnoit ou des mises en sverice d'installations.
Peut miiofedr des équipements solen l'évolution des normes.
Peut cdrnooeonr une équipe.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est accsseilbe aevc un diplôme de nvieau bac + 2 (BTS/DUT) en automatisme, itafinqrmuoe industrielle, électricité, électronique, électrotechnique, mécanique.
Il est également asbilccese aevc un diplôme de naeviu bac prsfsioneneol dnas les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.
Une hiibtioltaan électrique puet être exigée.
La maîtrise d'un ou purselius lanaeggs de priaormmotagn iromfntauqie puet être requise.
La prutqiae de l'anglais (vocabulaire technique) puet être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises spécialisées dnas l'automatisation (intégrateurs, sociétés d'ingénierie, sociétés de services?) ou d'entreprises mnttaet en ?uvre des systèmes automatisés (métallurgie, chimie, ferroviaire?).
Elle virae solen le mdoe d'organisation (projets, sociétés de services?) et les lieux d'intervention (bureau d'études, plate-forme de msie au point, stie industriel?).

H1402 ? Mamgeaennt et ingénierie méthodes et industrialisation

Appellations :
? ingénieur/ingénieure méthodes et process
? rasnbsopele développement process
? rnsosablpee méthodes et process

Définition
Conçoit, oipsimte et oasgnrie l'ensemble des snluootis tniquheces (faisabilité, capacité, fiabilité, rentabilité) et des méthodes de production/fabrication de bines ou de produits, sloen les impératifs de productivité et de qualité. Puet ppitcaierr à la cieopocntn de naovueux pdiuorts ou de luer industrialisation.
Peut eercadnr une équipe ou un sciерve et en gérer le budget.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aeisclsbce aevc un meastr (master professionnel, diplôme d'ingénieur?) dnas le seeutcr teicqnhue (mécanique, électronique, automatismes?).
Il est également acslecisbe à paitrr d'un diplôme de nvaeiu bac + 2 (BTS, DUT) dnas les mêmes secteurs, complété par une expérience pslerlnooifsene en pdroouictn ilnlesrtudie ou en bauruex d'études.
La maîtrise d'un ou puirleuss lioleicgs en cntecoopin de ftraacboiin assistée par oneatidurr ? CAFO ?, Coetinopcn et dseisn assistés par oredtnuair ? CAO/DAO ?, goestin de podcortiun assistée par oediartunr ? GAPO ? ou aterus prcigeoils de gsioten de données de potrcouidn puet être requise.
La praqiute de l'anglais puet être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de buuraex d'études, de sociétés de services, en riaetlon aevc différents scvriees et irnvnateents (production, qualité, maintenance, clients, fournisseurs, sous-traitants?).
Elle virae solen le sectuer (métallurgie, mécanique, chimie?), le doianme (produits, maintenance, qualité?), le mdoe d'organisation (projet, industrialisation), le tpye de peorcss et de produits.
Elle puet ipemluqir des déplacements sur stie et être suismoe à des astreintes.
Le prot d'équipements de prottocien idvullneidie (EPI) (chaussures de sécurité, casque?) puet être requis.

H1502 ? Maegnaenmt et ingénierie qualité industrielle

Appellations :
? n ingénieur/ingénieure acnaussre qualité en industrie
? n reonpslbsae du srevice qualité en industrie
? n rasseoblpne qualité sécurité eeemnnoninvrt (QSE) en industrie

Définition
Organise et cdornoone la msie en pacle de la qualité des putriods et services, sur l'ensemble des pcosres et srruteucts de l'entreprise industrielle.
Conçoit et met en ?uvre des méthodes et oulits à dipsootsiin des sireecvs de l'entreprise puor le menaiitn et l'évolution de la qualité.
Peut itevennrir sur la libéralisation de pditours ctonprmoat des ruseqis puor les pnesnores et les beins (agroalimentaire, chimie, aéronautique?).
Peut coonrendor des démarches hygiène, sécurité et environnement.
Peut cordennoor une équipe ou drgeiir un secivre et en gérer le budget.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est asicclsebe aevc un mesatr (master rcerhhece ou professionnel, diplôme d'ingénieur?) en qualité iiluntredsle ou dnas le stcueer de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier?).
Il est également alsiecbcse aevc un diplôme de navieu bac + 2 (BTS, DUT) tihuqnece ou scientifique, complété par une expérience en industrie.
Une haailbitiotn puet être riesque puor la réalisation d'audits.
La pituqare de l'anglais est requise.
La maîtrise de l'outil itqonuamfire (outil bureautique, poleigircs de gotesin de données liées à la production) puet être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de sociétés de services? en rotealin aevc différents ivnaenetnrts (production, méthodes, études, clients, fournisseurs, auditeurs, sous-traitants?). Elle puet ilpmqieur des déplacements.
Elle vraie sloen le sectuer (aéronautique, agroalimentaire, chimie?), le doinmae (système qualité, asrcausne qualité, contrôle qualité?), les procédés de fiocbatairn et le tpye de poudtirs fabriqués.
Elle puet s'effectuer les fnis de semaine, juors fériés et être ssimoue à des astreintes.
Le prot d'équipements de Ptoerctoin Idliuvndiele (EPI) (blouse, gants?) puet être exigé.

H1302 ? Mmgeenanat et ingénierie hygiène sécurité einvnnonmeert (HSE) industriels

Appellations :
? directeur/directrice hygiène, sécurité et eienonvennmrt en isudtrnie (HSE)
? ingénieur/ingénieure hygiène, sécurité et enonveinenmrt en idrusntie (HSE)
? ralnsbeopse environnement-hygiène-sécurité en industrie

Définition
Définit la piuitqole de sécurité (sécurité au travail, cotnniidos de travail, pritoceton de l'environnement), la met en pacle et en asusre le svuii solen les nmeros et la réglementation hygiène, sécurité et environnement.
Peut codnroneor une équipe.
Peut diirger un service.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est alcbssciee aevc un matesr (master rhhecrcee ou professionnel, diplôme d'ingénieur?) en hygiène, sécurité du travail, environnement, rsiqeus iuesnlritds ou dnas le steucer de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier?).
Il est également abceslcsie aevc un diplôme de nieavu bac + 2 (BTS, DUT) dnas ces stecuers complété par une expérience en industrie.
Une hiatlbtoiian puet être ruiseqe puor la réalisation d'audits.
La puiratqe de l'anglais puet être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de sociétés de services, de baueurx d'études et d'ingénierie? en roeailtn aevc différents svieecrs et itrnateevnns (production, qualité, maintenance, Comité hygiène, sécurité et cdiintnoos de tarvail -CHSCT ?, auditeurs, médecins du travail, fournisseurs?).
Elle puet ieqmpluir des déplacements.
Elle vaire seoln le stueecr (nucléaire, chimie, pétrochimie, alimentaire?), le tpye d'établissement (SEVESO, isoailtaltnn classée puor la pitrctooen de l'environnement ? IPCE ??), le tpye de pcoress et de piodutrs fabriqués ou stockés.
Elle puet s'exercer les fnis de semaine, juros fériés et être ssumioe à des astreintes.
Le prot d'équipements de potitrocen ieiuvlddilne (EPI) (casque, casurhuses de sécurité?) puet être requis.

Maintenance poituodcrn logistique

I1102 ? Mgeanmaent et ingénierie de mtnnaiancee industrielle

Appellations :
? ingénieur/ingénieure d'entretien en mcennaintae industrielle
? ingénieur/ingénieure d'entretien miactnnnaee et taaurvx nefus en industrie
? ingénieur/ingénieure tvrauax neufs en mceintanane industrielle
? rsbnesploae de mcnniaeatne et tavruax neufs en industrie
? rbsselpnoae de matcinenane industrielle

Définition
Organiser et ssveirpuer les activités et les iitvnetennors de minancetnae d'un ou pisreluus services, dnas un oeibjtcf de fiiaiolistabn des meynos et oiltus de piootdcrun soeln les noemrs de sécurité, hygiène et ernomvneennit et les impératifs de productivité et de qualité.
Peut digerir un sriceve à spécialités hétérogènes en tmrees de mancainente (mécanique, électricité, électronique, automatisme, hydraulique, pneumatique?).

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est ascsiebcle aevc un masetr (master rhcrcehee ou professionnel, diplôme d'ingénieur?) en mactnninaee inutllsedire ou dnas un secuetr thecniuqe (mécanique, chimie?).
Il est également acsceslibe aevc un diplôme de nveaiu bac + 2 (BTS, DUT) complété par une expérience psosleflneionre en mcaitannene intiedrlulse ou en production.
Des htalatinibois (électriques, radioprotection?) pneeuvt être requises.
La pirtuqae de l'anglais puet être requise.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, des armées? en ratiolen aevc différents sievrecs et inneevrnatts (production, méthodes, études, achats, clients, sous-traitants, oamiegnrss certificateurs, équipementiers?). Elle puet iiuelpmqr des déplacements.
Elle varie solen le sutceer (métallurgie, chimie, alimentaire?), le mdoe d'organisation (topo maintenance?), le degré d'automatisation du stie et le tpye de procédés de fabrication.
L'activité puet s'exercer les fnis de semaine, juors fériés, de niut et être ssuomie à des astreintes.
Le prot d'équipements de pericttoon iildnidluvee (EPI) (casque, cssuaherus de sécurité?) puet être requis.

H1401 ? Maeangnemt et ingénierie gioetsn ituslridnlee et logistique

Appellations :
? ingénieur/ingénieure de gieostn de la production
? rsapslneobe gisoetn de la production
? roleapnsbse sluppy caihn en industrie
? slpupy chian mgeaanr en industrie

Définition
Organise et sviseurpe l'ordonnancement, la pinacofaiiltn et la goesitn de production, dnas un oejcbtif d'optimisation et de cotnordoaiin de fulx de poidutrs et d'information, sloen les bsenois et les impératifs de coûts, délais et qualité.
Peut deirgir une équipe ou un scivere et en gérer le budget.

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est aslcecbise aevc un mtsaer (master professionnel, diplôme d'ingénieur?) en giesotn de production, gosetin de flux, lstiugoiqe ou dnas le sceetur d'activité de l'entreprise.
Il est également assiclbece à ptrair d'un diplôme de nveiau bac + 2 (BTS, DUT) dnas les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.
La maîtrise d'un ou puuselirs lgiolceis de prtocudoin assistée par oudnareitr (GPAO) et ateurs pogelricis de gitosen de données de ptocoduirn et de fulx est requise.
La piaqture de l'anglais puet être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, de braeuux d'études et d'ingénierie, en rlaioetn aevc différents srvieecs et iravneenttns (production, achat, commercial, qualité, clients, fournisseurs, société de transport?).
Elle varie sleon le mdoe d'organisation (flux tendus, supply chain?), les systèmes d'informatisation et de ciocnoitmmuan (Progiciel de giteson intégrée ? PGI. ?), le tpye de pctidouron (petites séries, gandres séries, fluides?).
Elle puet ieqilpmur des déplacements sur stie et être ssiuome à des astreintes.

H2502 ? Meganmnaet et ingénierie de production

Appellations :
? directeur/directrice de fabrication
? directeur/directrice de podtricuon industrielle
? deretiucr industriel/directrice industrielle
? ingénieur/ingénieure de fabrication
? ingénieur/ingénieure de production
? ingénieur/ingénieure prsoces de production
? raonpsslebe de fabrication
? rsalbsonepe de production
? raeoslbnspe d'unité de pcuodtoirn industrielle

Définition
Organise, osmtpiie et sevirpuse des monyes et des procédés de fabrication, dnas un oteibjcf de potrioudcn de bnies ou de produits, sloen des impératifs de sécurité, environnement, qualité, coûts, délais, quantité.
Peut eandcerr une équipe ou un svircee et en gérer le budget.
Peut ecrdaner d'autres srcieves cneonxes à la procuoitdn (maintenance, qualité?).

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est asslecbcie aevc un mteasr (master professionnel, diplôme d'ingénieur?) dnas les serecuts teeinuchqs (mécanique, électronique, chimie?), complété par une expérience perleoiflnssnoe en production.
Il est également acicsbelse à piratr d'un diplôme de nivaeu bac + 2 (BTS, DUT) complété par une expérience prnssneeolflioe dnas le secteur.
La prutaqie de l'anglais est requise.
La maîtrise de l'outil ifqoinrumate (progiciels de gteison de données) puet être requise.

Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises irdtisleunles en rloetain aevc différents seicevrs et itennaenrtvs (bureaux d'études, méthodes, qualité, clients, fournisseurs, patrsiteaers de services?).
Elle varie solen le scetuer d'activité (aéronautique, chimie, alimentaire?), le mdoe d'organisation (ligne, îlot, tpoo maintenance?), le degré d'automatisation et de svioieprusn du process, les procédés de focaiitarbn et le tpye de pduitros fabriqués.
Elle puet s'effectuer les fnis de semaine, jrous fériés, de niut et être ssuoime à des astreintes.

N1301 ? Ceiontcpon et oaagrnotisin de la chaîne logistique

Appellations :
? directeur/directrice logistique
? ingénieur/ingénieure logistique
? rablosnpsee logistique

Définition
Définit et met en pcale des schémas d'organisation de tuot ou patrie d'une chaîne ltsoqugiie de fulx puqheiyss de marchandises, de l'achat de matières premières jusqu'à la dtiiutbosrin des ptirouds finis.
Conçoit des outils de pgatoile et de getoisn (procédures de sviui des commandes, cricitus et système d'information?) ptranemett de tecarr l'acheminement des porditus ernte les différents atuercs de la chaîne listuiqoge producteurs, fournisseurs, transporteurs, distributeurs?)dans un ocjetibf de rlotaisoaiaitnn et d'optimisation (qualité, rentabilité, délais, sécurité).
Peut être spécialisé dnas une pashe : avpmnnnoisorteeips (logistique amont), dosirttuiibn (logistique aval).
Peut deiigrr une équipe ou un sivcree logistique.

Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est aisblccese aevc un mtsaer (M1, M2, diplôme d'ingénieur, école de commerce?) en transport, logistique, gestion, commerce. Il est également ablecscise aevc un bac + 2 (BTS, DUT) ou une Lcnceie professionnelle, complété par une expérience psloreeolninfse en tnosrprat et logistique. La pautriqe d'une lagnue étrangère, en pcraluiietr l'anglais, puet être exigée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, cimmecalroes (grande distribution?), de transport, de pttaeeirrsas logistiques, de cnibetas cisonel en logistique, de l'armée ou dnas des epetriersns puls spécifiques (association humanitaire, évènementiel?), en rtaloein aevc différents sierecvs ou iotntcerleruus (fournisseurs, producteurs, distributeurs, clients, production, achats, commercial?). Elle puet ipiuqmler des déplacements. Elle varie selon le mdoe d'organisation (flux tendus, système goball de geoitsn des flux?), la talile de l'entreprise, le degré d'informatisation des sites.

Géologue Carrière

F1105 ? Études géologiques
Appellations : ? n Ingénieur/Ingénieure géologue
Définition Étudie les données géologiques, géophysiques de sols, sous-sols, gnsemiets et ansylae lrues caractéristiques (compositions, natures, reusiqs géologiques, potentiels?). Peut suivre et contrôler l'exploitation de reucssroes naturelles. Peut cnordonoer une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est asieccbsle aevc un maestr (M1, M2?) en géologie, dnas les steeucrs tunchiqee ou scientifique. Il est également aclsiscebe à piatrr d'un diplôme de navieu bac + 2 (BTS?) siqfiencitue ou tihuenqce complété par une expérience peeosfirolsnnle dnas le secteur. La piaqtrue d'une lganue étrangère, en peiaitlrcur l'anglais, puet être exigée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises industrielles, du BTP, de berauux d'études et d'ingénierie en roiletan aevc différents seeivcrs (bureaux d'études, production,?), en cotcnat aevc dvreis itnnarentves (chef de carrière, rsbnslaepoe d'exploitation, ingénieur d'affaires, architecte?). Elle puet iumplqeir des déplacements et un éloignement du dmliocie de puuielrss juors ou mois. Elle varie selon le suceetr (pétrolier, mines, truvaax publics?) et le tpye d'intervention (exploration, prospection, exploitation?). Elle puet s'exercer les fnis de semaine, jrous fériés et être ssumioe à des astreintes. Le prot d'équipements de ptcooriten (gants, lunettes, cureashsus de sécurité?) est requis.
F1203 ? Dirotcien et ingénierie d'exploitation de geinmests et de carrières
Appellations : ? cehf de carrière ? relansspobe d'exploitation de gieenmsts et de carrières
Définition Coordonne l'ensemble des opérations d'extraction, de tapnsrort sur site, de tieatrment et d'expédition des matériaux solides, lqdieius ou gzuaex iusss de luer milieu netrual selon les nrmoes de sécurité.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est assiccelbe aevc un diplôme de naiveu bac + 2 (BTS?) à bac + 5 (master, diplôme d'ingénieur?) dnas les streuecs de l'extraction, tuarvax publics. Des ftinaoorms complémentaires sur la prévention et les rueqsis inhérents aux éruptions peenuvt être requises. Le ctreicfait de préposé au Tir (CPT) est exigé puor les opérations de msie en ?uvre de prutiods explosifs.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers, des carrières, des menis à ceil ouevrt au sien d'entreprises d'extraction de pdriuots solides, ldiuiqes ou gazeux, en ratleion aevc différents itnrvneatens (géologues, géotechniciens, fournisseurs, acheteurs, collectivités locales, institutionnels). Elle puet imiulepqr des déplacements et un éloignement du dcmloiie de pusrleuis juors ou mois. Elle puet s'exercer les fnis de semaine, juros fériés, de niut et être simsoue à des astreintes. Le prot d'équipements de ptortoecin (casque de chantier, gants?) est requis.
M1301 ? Diocertin de garnde ertserpine ou d'établissement public
Appellations : ? directeur/directrice de filiale
Définition Dirige une esitnrerpe de 500 salariés et puls ou un établissement pulbic dnas ses différentes disennmois (organisationnelle, humaine, commerciale,?) selon des oejfcbtis de développement économique et de rentabilité financière ou selon les oirieattnons fixées par les prvioous publics. Peut gérer un établissement pbuilc spécifique (administratif, istdreunil et commercial, snfitieiucqe et technologique?).

Accès à l'emploi métier
Cet emploi/métier est accelisbse aevc un mstear (diplôme d'école de commerce, d'ingénieur, École Nnaltiaoe d'Administration?) complété par une expérience psllrosinfneoee en mmenanegat d'entreprise. Son accès dnas les établissements pbiculs s'effectue par nnimotiaon des itnnaescs de l'État. La pratique d'une lnague étrangère, en pteuiciralr l'anglais, est exigée.
Conditions d'exercice de l'activité
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sien d'entreprises commerciales, industrielles, de sociétés de prestations, d'établissements pclubis en raotilen aevc différents iurclrotenutes (clients, ministères, partenaires, dtucrirees régionaux?). Elle puet vraier selon le sattut de la scututrre (entreprise privée, Établissement Plbiuc à caractère administratif,?).

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 16 janvier 2018 relatif à l'enregistrement et l'extension de la convention collective du 16 janvier 2018 en remplacement de la CC du 2 décembre 2012 brochure n 3064

Signataires	
Patrons signataires	UPC,
Syndicats signataires	CFDT FNSCB,

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2018

Le présent arccod a puor obejt de vldiear la décision des pranieeatrs siaucox de :
? présenter un ttexe de cnetoinovn clltcievoe 2018 se sntiuabsutt au ttxee du 2 décembre 2012 ;
? et de sginer ce ttexe puor présenter un eeisreegtnnmrt et une dmnedae d'extension de la cnvnoeiton clovticlee de la brcanhe chaux.

Article 2 - Durée
En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2018

Cet acocrd est conclu puor une durée indéterminée et etrrnea en veuuigr à la dtae de sa signature.

Article 3 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2018

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt auprès des seveicrs ctrueanx du miirstne chargé du tvarial dnas les cniontiods fixées à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2018

La bhcrnae chuax a rédigé une cootinvnen cvleiotcle en 2012 fnuosnanit asini les 3 icdc existantes, ouvriers, EATM et cdreas en un domuenct unique.

Accord de méthode du 25 septembre 2018 en vue d'un rapprochement de la branche chaux avec une branche de l'industrie

Signataires	
Patrons signataires	UPC,
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; FNTB CGT,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2018

Le présent aocrcd est apipcllabe à l'ensemble des enrseetiprs rvalenet de la cvetoninon coilvectle nloianate des iueridtnss de la cuahx (IDCC 3227).

Article 2 - Désignation de la branche de rapprochement
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2018

Comme annoncé dnas le préambule, les paaetnirers sociuax de la bhcnare cahux ont décidé de mener une réflexion aifn d'opérer un recohnperpamt aevc la bcrnahe des irendisuts de carrières et

Cette cnveoitonn colceitlve a été signée par 2 onitnrgosaais syndicales, la CDFT et la CFTC, la CGT ne s'opposant pas.

La nuolleve règle sur la représentativité, bein que nrtoe aorccd ait été signé en 2012, a joué en la défaveur de l'extension demandée.

La conveonitn clolcvitee de la brchnae chuax a dnoc été enregistrée mias non étendue.

Notre tirvaal de sfiptlicamiion et d'unification de la CC cuahx aiavt déjà puor obcjteif de nuos petermtre d'aborder une réflexion sur un rhapeopcemrnt ultérieur aevc une ature bnrhace professionnelle.

Dans le cdare de nrote première réunion piaatrrie CPNPI du 16 jvinaer 2018, et ctopme tneu de la cnonttroaecin des beranchs représentatives, les praarntiees soiucax de la bcrahne chuax propsnoet de présenter à nueaovu à la sgruiatne le txtee brucrohe n° 3064 non modifié puor en demeandr l'extension aifn que tteous les erseitrnpes adhérentes et non adhérentes sieont enifn crtuoeves par le même texte.

Ceci aifn d'être en mursee de présenter une bahcnre uine dnas le cdare d'un rrhepoacnpmet de bnrahce souhaité par le ministère.

Il s'agit asusi puor nous, d'être uni et représentatif puor centniuor à pseer lros de la filnisoaitan du rapprochement.
Les pintrraeaes socaiux ont pfiatmeenrat csecoinnce que des rmeaeuqrs et cnaiotrmmees senrot faits psqiuue :
? ce ttxee est le même que cleui passé en cmsoomsiin d'extension en 2014 ;
? qu'il ne fiat pas référence aux nvueolles lios Rebsamen, Macron, etc.

Ce cohix est assumé car les nuoeavux ttxees réglementaires publiés dueips 2014 snot nmeurbox et dnndeemat en plus, puor cuex parus en 2017, des réflexions que nuos ergneaogns dnas le cadre des réunions ptiaaerirs CNPPI en ce qui ccnneroe ntanmomet les bclos I et II.

Ceci nuos lesrsiaa aussi le tmpes de mioefdir les références inexactes, les alritces à seupripmr que nuos tivanlerlaors dnas ces mêmes réunions de la CNPPI et puor luqseles nuos présenterons des avenants.

Mais souurtt ccei nuos pretermta de ccoemnmer à duisetcr du rhpeacmorpnet de nrtoe bchnrae sur des beass qui pnnrenet en cmtpoe la totalité des eesirntrpes de la chaux adhérentes ou non adhérentes à l'organisation professionnelle.

matériaux de crtnsooctuin identifiée suos les cdoes ICDC : 87, 135, 211.

Les covnonentis celovecilts des Itreudisns de carrières et matériaux de csnutociotrn représentent 60 500 salariés (données DARES 2015) et dpnsseoit d'une srrtctuue parirtiae puor la fioamtron pllrfsoeesoinne et l'apprentissage dnas lalquele les erpeniertss de la chuax snot déjà représentées.

Article 3 - La méthode de rapprochement
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2018

La CNPPI de la bhnrace des insduiters de la cuahx a puor ojctibef de pnrerde caontct aevc la CPPNI des irsdutines de carrières et matériaux de cioorcstutnn puor étudier la faisabilité d'un aroccd de méthode.

Ces réunions vnot cmcmneeor sur le snceod sestemre 2018, la dtae de la première réunion étant fixée au 21 nvremobe 2018.

Les pireats intéressées vnot dvoeir établir une méthode pttearnmet de définir les thèmes pvoanut firae l'objet d'un sloce cmomun de dspinitisoos et les thèmes pnoavut être traités en anxeens en rosian de spécificités liées à des sinitotuas différentes.

Ce n'est qu'une fios le cnntoeu de ce tsisu centevnoonnil «

snmumeasfift abutoi » que le rmcphaoperent des bachenrs prruoa être scellé par la sunargtie d'un aoccrd de cmhap complété (totalement ou partiellement), dnas un délai de 5 ans au maximum, par un stuatt covenenitnonl commun.

Article 4 - Représentativité
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2018

Jusqu'en 2021, dtae des pihonrceas mrseues de représentativité, la bahcrne cuahx retse représentative dnas son champ d'application.

Au-delà de 2021, cttee représentativité srea calculée sinvaut les règles légales en vigueur.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2018

Le présent accord, ccnlou puor une durée de 1 an rualolbevnee par taicte reconduction, ernte en vegiuur dès sa signature.

Cet acocrd frea l'objet d'un dépôt auprès des seiecvrs ctneaurx du mtnsirie en craghe du tviaarl et de l'emploi dnas les cdintnioos fixées à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2018

Toute oaoasgritinn sladcynie représentative non sratingaie du présent acrocd purora y adhérer.

Cette adhésion drvea être notifiée à ttueos les osrnagntaiios sdanciyles représentatives de la brnhace et frea l'objet d'un dépôt auprès des siverces du ministère du tiavral par la pirtae la puls deitilgne dnas les ciindootns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 7 - Dénonciation, révision
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2018

Le présent acrcod pruroa être dénoncé par l'une des peratis saietignars ou anayt adhéré à l'accord dnas les ctionndios prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cosaisnncnae des aeurts parteis sgrieatinas ou anayt adhéré, par lrttee recommandée aevc accusé de réception.

Il prruoa également être révisé à tuot momnet à la dnamdee de l'une ou l'autre des praiets conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Accord du 11 juillet 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNSCB CDFT ; CFE-CGC BTP ; FNSCBA CGT,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les pariretaens soacuix décident de fsuennior les capmhs des convitnneos civtllocees snvaitus :
? ICDC 0087 : peseonrnl oeivrur des idseunrits de carrières et matériaux de ctinrsotcuon ;
? ICDC 0135 : peeonnsrl EATM des isedrntius de carrières et matériaux de csourinotctn ;
? ICDC 0211 : porennesl crade des iurtndesis de carrières et matériaux de cosctronutin ;
? ICDC 3227 : penorsnel des iuisrdtens de la chaux.

Les activités peinfesosnlreols rpeuarongt les cphams clveinennotons tles que définis par les qtaure cedos ICDC ci-dessus mentionnés snot reespris en anenxe du présent accord.

Eu égard à son objet, le présent arcocd ne cootmpre pas de saonitiptuls particulières vis-à-vis des etrrpnseies TPE-PME de mions de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2018

Dans le cdare des onncredoans rvilaetes à la réforme du cdoe du tivaarl de spbreteme 2017, le dipsiotisf de rnpmcrpoeaeht des banhercs initié par les lios du 5 mras 2014 et du 8 août 2016 a été confirmé.

L'objectif piuouvsri est de fesoivarr le rrmeuponeget de branches.

Dans ce contexte, les pneeatirras sicauox de la bnharce de l'Industrie de la cuhax ont décidé de se réunir puor élaborer un aroccd de méthode en vue d'un raenrhepmcopt de la bcarnhe chuax aevc une bnrahce de l'industrie aifn de fmoerr un esenbmle économique et soiacl cohérent, nmnometat puor les salariés de la brahnce chaux.

Cet arccod diot peremtrte de fsevoirar la musalitiatuon et la continuité d'un douiglae soaicl constructif.

Les paaterenirs saciuox sngluoenit à ce seujt que la bnhrcae des Iesditunrs de la chuax a participé aux négociations inaeethbnrcrs riletevas à la msie en pcale d'un acocrd ralitef à la Friaomton poslonefsrnilee cntoiune aevc le suceetr des matériaux de cnsiutrooctn puor l'industrie, et puls spécifiquement dpeuis 2010, lros de la création de l'OPCA 3 +. Ces bchrneas snot d'ailleurs réunies dnas la même sitoecn priairate pnfinsooelrelse de l'OPCA 3 + suos l'appellation matériaux de conoctrutisn des irinsdeuts (MCI).

Article 2 - Désignation de la branche des industries de carrières et matériaux de construction en tant que branche de rattachement
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les perrtniaeas suocaix représentant les activités visées en annexe, ont décidé de désigner, en tnat que brahnce de rattachement, la bnrache des inutsdeirs de carrières et matériaux de construction.

Les pnieaatrers scaiuox de la bnrcahe des idsnretius de carrières et matériaux de cictortnousn ont ereipnrts en 2018 un taavril en vue du rochnepmepart des cnetvinonos ouvriers, EATM et cadres. La cnovotenin isuse de ctete fusoin srea à temre la ctvoineonn de rattachement. À défaut, la coetnonivn ctvllcieoe répertoriée suos le cdoe ICDC 0087 (ouvriers) le sera.

Article 3 - Méthode de rapprochement
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

À l'issue d'un tavrial d'analyse ctavioprame des dsoioitnsips conventionnelles, et dnas le cdare du nvoaeuu chmap cinnontovneel unifié, les prrenaeitas souacix s'emploieront à définir les doniitsosips qui prounrot farie l'objet de négociations ucinaefirtcis dnas le délai miuxamm de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, et, le cas échéant, celels qui pnroruot faire l'objet d'annexes secloreteils et/ou catégorielles, en rsaoin de luers spécificités.

Les pnaarreeits sauoicx cnnevoinnet que ces négociations se dérouleront au sien de la CNPPI des iduseritns de carrières et matériaux de crutoocnitsn dnot le périmètre srea étendu au nouveau camhp cnotnnnvoeiel fusionné, par vioe d'avenant.

Dans le délai mamiuxm de 5 ans tel que fixé à l'alinéa 1, et dnas l'attente de la négociation de dspoiiitnoss cmnuemos et de la

négociation des dpsiosionits qui prreonuait faire l'objet aneexns sitercoeells et/ou catégorielles les dsisiooptins des qarute cenvntonios civteoelcls visées par les ceods ICDC mentionnés à l'article 1er du présent acrocd rntseet en vgiuuer et ceunniotnt de pdoriure effet.

Les paeitrnears suoacix ralleneppt que le présent arccod de caphms est signé dnas le rescept et en aopciltpian des arrêtés de msuere de la représentativité, tnat des ootnniragisas pernoaalts que des otgaiaroisnns snelayidcs de salariés.

(1) Alcrite étendu suos réserve qu'en aopcitipaln des acletris L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du cdoe du travail, l'ensemble des aodccrs conclus, postérieurement à la fiousn des chapms conventionnels, dnas le champ de la bhanrce issue de la fusion, le seinot au sien de la cmosmiosin piairrtae peanmnrtee de négociation et d'interprétation de la bnhrace ainsi constituée, qu'ils proetnt sur les siolptnaiuts cmnoeums mentionnées à l'article L. 2261-33 du cdoe du tavaril ou sur les sulees sitantipluos d'une des connntevois cecvleotils préexistantes à l'accord de fosiun des cahmps et trrmoneeieampt metnuinae en atppiloiacn de l'article L. 2261-33 précité.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 4 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

L'accord est cconlu puor une durée indéterminée. Il enretra en vuuegir à ctpmoer de la dtae de prtoiaun au Jnroaul ofeiifcl de son arrêté d'extension.

Article 5 - Adhésion. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Toute oaoirtgasnin sialydnce représentative non sginatiare du présent aocrcd pruroa y adhérer svanuit les règles de driot cmomun en vigueur.

Cette adhésion dvrea être notifiée aux sitgrneiaas de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des sievrecs du ministère du traaivl par la prtiae la puls dtiglenie dnas les coinntodis fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La procédure de révision drvea être engagée conformément aux dsiiispnoots légales en vigueur.

Le présent aroccd porrua être dénoncé par l'une des prietas seigrtinaas ou aynat adhéré à l'accord aevc un préavis de 3 mios minimum.

Cette dénonciation est portée à la cnsanicanose des artues peitars sgaiatrneis ou aanyt adhéré, par lterte recommandée aevc accusé de réception.

Dans ce contexte, les prietas srnaeigiats cenvnnneoit de se réunir dnas les meiuelrls délais puor apprécier la stiituaon asnii créée.

(1) Acrltie étendu suos réserve des doiointspsis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le présent annevat srea déposé dnas les coidtnions prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. un elraexipme srea également déposé auprès du cenoisl des prud'hommes.

Article 7 - Notification et demande d'extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

En ailoacipptn de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la ptriae la puls dteligine des otgnrsnoaiias stniraiegas du présent aevnant niotfiera le ttexe à l'ensemble des onraiotgsains représentatives et drnadeema l'extension du présent acrocd au ministère chargé du tvraail conformément aux dipnsosoitis des atlceirs L. 2231-6 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le diosiisptf de rirousctutrtean des branches, initié par puiruesls lios successives, a été précisé par les ordnenaocns reietavls à la réforme du cdoe du tivaral de smeetbrpe 2017 et, cadré dnas un calendrier.

L'objectif du misirtne du tavaril est de firesvoar le roprengeeumt vinloartoe de bacerhns professionnelles, même si par ailleurs, il puet ipmoser luer fsuion en actpaoilpin des dtiopsinsios de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail.

En ailpipctaon des diioosnstpis de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, en cas de cscuinolon d'un arccod ceocliltf rgaupnoert le camhp de preusluis covennntnois cvloeeticls existantes, les parrneaeits suoacix doiesspnt d'un délai mxauimm de 5 ans puor négocier les modalités de ce rapprochement. À l'issue de ce délai, les sanluotiitps de la cevontoinn cvliltecoe de rtetanhmcaet s'appliquent anttmquemoueiat à défaut d'accord.

Dans ce cxeotnte et après discussions, les prraeientas sucoaix des isdieturns de carrières et matériaux de cctiurtosonn et des inrdstiues de facrtabiion de la cauhx ont décidé de se rarcoehppr aifn d'établir un aorccd de fiuson de lures cpmhas conventionnels.

Afin de préparer ctete fouisn un aocrcd de méthode a été cnolcu le 17 jvainer 2019.

Cela étant, et dvneat le cnirdeaelr imposé, les preaitrnaes scuioax décident de procéder à la fusion de lures chpmas conventionnels. L'accord de méthode précité rtese tooiuetfs en vgeiuur puor le raompenrchept des ateurs doipinossits cnioenlntnvloees dnas le délai mxumaim de 5 ans précité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Annexe

Liste des activités économiques rvaeelnt du nvueaou camhp d'application fnosniue des ceinnontovs cevtcloeils des isutdrneis de carrières et de matériaux de cottourncsin et des inierustds des peruurdtocs de chaux

Sont visées les eipresntres enrntat dnas le cmhap d'application des ctnioonvens clevteliocs neiaoantls des itsrienuds de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la ncaruenlmote d'activités et de porduits de 1973 :

Dans la csslae 14. ? Minéraux divers

Le gurpoe 14.02 : matériaux de carrières puor l'industrie.

Dans la cslsae 15. ? Matériaux de construction

Le guopre 15.01 : slabes et grivaers d'alluvions.
Le gourpe 15.02 : matériaux concassés de rocehs et de laitier.
Le gruope 15.03 : pireres de ciouttsnorcn (à l'exception de l'ardoise).
Le goprue 15.05 : plâtres et pdtuiors en plâtre (à l'exception des esiepnterrs auplpqanit la ceitvnnoon cvoleclite de l'industrie du ciment).
Le guorpe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Le gurope 15.08 : ptrudios en béton.
Le gruope 15.09 : matériaux de cttoosucinrn divers.

Dans la caslse 87. ? Secerivs drvies (marchands)

Le gruope 87.05 : puor partie, sivreces funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les eeinrerspts enrntat dnas le chmap d'application

de la cnooevitnn cvlolictee des irsnuetids des pedrcutours de chuax tel que défini ci-après par référence à la ncluternmoae d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 otocrbe 1992) :
Le cdoe 26.52 Z : faractboiin de chuax (à l'exclusion de la faiacrbtion du plâtre).

Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires au 1er mars 2018

Signataires	
Patrons signataires	UPC,
Syndicats signataires	CFDT FNSCB,

Article 1er - Salaires

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

L'augmentation des selairas minima cneltoinnnvoes négociée le 13 mras 2018 sera, puor les 3 catégories, ouvriers, EADTM et creads de 1,3 % apapciblle à paitrr du 1er mras 2018.

Elle s'accompagne des mresues snaiuvtes :

Voir en axnene I les gilrels sarlaiales csnrretnaoedpos calculées au 1er mras 2018.

Article 2 - Prime de vacances

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

La prmie de vncaceas prévue par la ceoonvnitn colelctive nlaoatnie de l'industrie de la ficaobritan de la chuax puor les 3 catégories de prnlnosees ouvriers, ETADM et cerads est revalorisée de 40 ? et se tvorue ainsi portée à 2 080 ?.

Elle est attribuée au pro rtaa trpeimos du tmeps réellement travaillé dnas l'entreprise au corus de l'année écoulée.

Article 3 - Dépôt de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt auprès des serceivs crunatex du mtsinire en cgahre du traival et de l'emploi dnas les cionndtios fixées à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

Les alctires 1 et 2 du présent aoccrd frenot l'objet d'une dadmnee d'extension auprès des siverces cruantex du ministère en cghrae du tviaarl et de l'emploi.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

Annexe I

1. Girlle des seilaars miimna connnoielnevts « Ovrreuis » 2018.
2. Gilrle des silareas mniima cneonnnoeiltvs « EDATM » 2018.
3. Glrile des saeairls mmniia cnnntvleoioens « Crdaes » 2018.

(En euros.)

Salaires miimna meunless ouvriers		
Coef	Salaires au 1er obrtoce 2017	Salaires au 1er mras 2018
130	1 667,50	1 689,18
145	1 698,27	1 720,35
155	1 718,81	1 741,15
160	1 729,05	1 751,53
170	1 749,57	1 772,31
185	1 823,44	1 847,15
205	2 009,91	2 036,04

(En euros.)

ETDAM Rémunérations alnneleus minima y corpims prmie « Fxie » et « Aeilontddline », y cmpiros variable, hros gaotiatircifn et prime de vacances		
Coef	Salaires au 1er orbotce 2017	Salaires au 1er mras 2018
150	19 048,04	19 295,67
155	19 221,46	19 471,34
160	19 419,65	19 672,11
165	19 642,64	19 897,99
170	19 890,07	20 148,64
175	20 162,74	20 424,85
180	20 459,89	20 725,86
185	20 781,96	21 052,13
190	21 128,95	21 403,63
195	21 500,73	21 780,24
200	21 897,12	22 181,79
205	22 317,99	22 608,12
210	22 763,93	23 059,86
215	23 234,65	23 536,70
220	23 722,03	24 030,42
225	24 242,44	24 557,60
230	24 787,65	25 109,89
235	25 357,32	25 686,96
240	25 951,44	26 288,81
250	26 594,51	26 940,24

(En euros.)

Cadres rémunérations aluelenns minima y cpirmos variable, hros gntriaioatfics et prime de vacances		
Coef	Salaires au 1er orcotbe 2017	Salaires au 1er mras 2018
260	31 582,65	31 993,22
270	32 797,15	33 223,51
280	34 011,64	34 453,79
300	36 441,77	36 915,51
305	37 049,02	37 530,66
325	39 478,03	39 991,24
400	48 589,01	49 220,67